



TESIS DE DOCTORADO

# **MODELO DE MEDIDA DE LA COHESIÓN ADAPTADO AL ÁMBITO DEPORTIVO ESPAÑOL**

Eva María García Quinteiro

ESCUELA DE DOCTORADO INTERNACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

PROGRAMA DE DOCTORADO EN PROCESOS PSICOLÓGICOS Y COMPORTAMIENTO SOCIAL

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2021





**DECLARACIÓN DE LA AUTORA DE LA TESIS**  
**Modelo de Medida de la Cohesión Adaptado al Ámbito Deportivo Español**

Dña. Eva María García Quinteiro

Presento mi tesis, siguiendo el procedimiento adecuado al Reglamento, y declaro que:

1. La tesis abarca los resultados de la elaboración de mi trabajo.
2. En su caso, en la tesis se hace referencia a las colaboraciones que tuvo este trabajo.
3. La tesis es la versión definitiva presentada para su defensa y coincide con la versión enviada en formato electrónico.
4. Confirmando que la tesis no incurre en ningún tipo de plagio de otros autores ni de trabajos presentados por mí para la obtención de otros títulos.

En Santiago de Compostela, 1 de febrero de 2021.

Fdo. Eva María García Quinteiro  
Doctoranda







**AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR / TUTOR DE LA TESIS**  
**Modelo de medida de cohesión adaptado al ámbito deportivo español**

D<sup>a</sup>. Elena María Andrade Fernández  
D. Mauro Lucio Rodríguez Casal

INFORMA/N:

De que la presente tesis, se corresponde con el trabajo realizado por D<sup>a</sup>. Eva María García Quinteiro bajo nuestra dirección, y autorizamos su presentación, considerando que reúne los requisitos exigidos en el Reglamento de Estudios de Doctorado de la USC, y que como directores de esta no incurre en las causas de abstención establecidas en la Ley 40/2015.

De acuerdo con lo indicado en el Reglamento de Estudios de Doctorado, declaramos también que la presente tesis doctoral es idónea para ser defendida en base a la modalidad de Monográfica con reproducción de publicaciones, en las que la participación de la doctoranda fue decisiva para su elaboración y las publicaciones se ajustan al Plan de Investigación.

En Santiago de Compostela, a 1 de febrero de 2021.

Fdo. Elena María Andrade Fernández  
Directora y tutora de la tesis

Fdo. Mauro Lucio Rodríguez Casal  
Director de la tesis



A Antonio Arias Losada





## Agradecimientos

Este apartado de agradecimientos comienza con mi admiración por mis directores de tesis, Elena Andrade y Mauro Rodríguez. Admiración por su excelencia académica, por su enorme paciencia y comprensión, por sus palabras de ánimo y cariño, y por sus enseñanzas a nivel profesional y personal durante estos años.

Gracias al profesor David Yukelson por enviarme el cuestionario sobre el que versa este trabajo, y al profesor Albert Carron por compartir su tiempo debatiendo sobre cohesión deportiva, ha sido un verdadero privilegio.

Este trabajo no sería posible sin la ayuda de clubes, entrenadores y jugadores que han participado desinteresadamente en la recogida de datos: C. P. Alerta-Traviesas, C. Hogar, Sárdoma C. F., S. D. Cristo de la Victoria, Arenas de Alcabre, Rápido de Bouzas, C. D. Teis, Balaídos C. F., C. D. Areosa, C. P. Sanvicenteño de Badajoz, Escuela Fútbol Base de Huelva, C. D. Choco Redondela, Alondras C. F., S. R. Casablanca, Coruxo F. C., Independiente C. F., Rápido Pereiro C. F., U. D. Santa Mariña, Santiago de Compostela, C. D. Conxo, Club Cisne Balonmano, Anpabal Fútbol Sala, S.R. Casablanca, U.D. Santa Mariña y SAR Balonmano, Club de Baile Deportivo Baila-Mos, Club TEDAGA, Club Baile Deportivo Narón, Escuela de Danza Star Dance, Escuela de Baile Gravitty Big Motion, Estudio Arteydanza, Escuela de Baile Muévete y Dance Academy Vigo. A todos y a cada uno de ellos, expreso mi gratitud por su colaboración.

Un punto y aparte se merecen dos de las personas que más me han apoyado: Amparo Pozo y Catarina Sousa. Siempre ahí. Muchas gracias por vuestra ayuda.

Finalmente, mi sentido agradecimiento a mi familia. A mis padres, Manuel y Clotilde, por darme la oportunidad de ser lo que soy y por todo su esfuerzo. A mi hermano Javier y mis sobrinos, Carla y Xabier. A mi hermana, Andrea. Por vuestro cariño, gracias.



## Resumen

La presente tesis es un trabajo de investigación realizado en la Universidad de Santiago de Compostela para presentar un modelo de la medida de la cohesión adaptado al deporte español. La cohesión deportiva es una de las variables psicológicas más estudiadas en los deportes de equipo. Los psicólogos del deporte, los entrenadores y los deportistas se interesan por fortalecerla, cuestionándose todavía cuál es el grado óptimo de cohesión para rendir en pistas y campos deportivos. El objetivo general de esta investigación consiste en su medición, utilizando la versión española del MSCI (Multidimensional Sport Cohesion Instrument; Yukelson et al., 1984), denominada Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte (IMCODE; García-Quinteiro et al., 2006), y en reflexionar sobre las estrategias que pueden contribuir a su optimización en equipos deportivos.

Este trabajo se ha dividido en dos grandes apartados: una parte teórica y una parte empírica. En la primera sección se detalla el estudio de la cohesión comenzando en el marco de la cohesión de grupo para focalizarse, posteriormente, en una perspectiva de equipo deportivo. Se ahonda en su definición, se enumeran los diferentes modelos explicativos a lo largo de los años, y se continúa para relatar los factores que afectan a su desarrollo y mantenimiento. La última parte engloba una descripción detallada de los instrumentos de medida de la cohesión en el deporte, en referencia a las pruebas psicométricas, las técnicas sociométricas y la metodología observacional.

La segunda sección, a través de tres estudios empíricos, tiene como propósito analizar las propiedades psicométricas del IMCODE.

En el Estudio I se efectuó un reanálisis de los datos muestrales de un trabajo preliminar (García-Quinteiro et al., 2006). Este trabajo comenzó con la traducción y adaptación del MSCI (Yukelson et al., 1984). Con las respuestas proporcionadas por 173 jugadores de fútbol a este cuestionario, se realizó análisis factorial exploratorio y confirmatorio del Instrumento Multidimensional de Cohesión en el Deporte para establecer la validez de constructo. Los resultados del Estudio I mostraron cuatro factores que hacían referencia a los siguientes aspectos (a) optimización de la tarea, es decir, trabajo de equipo, (b) integración grupal de los miembros del equipo, (c) agrado de pertenencia y magnitud de la atracción hacia el grupo, y (d) calidad de las relaciones interpersonales entre los jugadores. Del análisis psicométrico realizado resaltamos que los cuatro factores extraídos son una combinación de la estructura propuesta por Yukelson y colaboradores (1984) reflejando, al mismo tiempo, un único factor general de la cohesión. El instrumento posee una fiabilidad satisfactoria para los tres primeros factores demostrada a través de los análisis de consistencia interna.

Con el Estudio II presentamos nuevas evidencias tanto internas como externas de validez para el IMCODE. El conjunto de datos comprendía las respuestas de 321 deportistas al IMCODE y a la versión española del Group Environment Questionnaire (GEQ). Después de un estudio piloto, se realizaron

propuestas de mejora para ambos cuestionarios. La muestra se dividió en una muestra de calibración y una muestra de validación. En la de calibración se realizó un análisis factorial exploratorio seguido del análisis de los ítems y de consistencia interna de la estructura factorial obtenida. Una vez definido un modelo factorial exploratorio adecuado desde un punto de vista sustantivo, se procedió a realizar un análisis factorial confirmatorio mediante procedimientos de estimación robusta, tanto en la muestra de validación como en la muestra total. Los resultados mostraron una estructura con tres factores de primer orden (Calidad de Trabajo, Integración y Apego) con coeficientes de fiabilidad satisfactorios. Estos tres factores presentaron relaciones entre ellos y parecen reflejar, una vez más, un factor general de cohesión. El mejor equipo estará caracterizado por un equilibrio entre las diferentes dimensiones de la cohesión. Las evidencias externas se obtuvieron por la convergencia con las puntuaciones recogidas con el instrumento paralelo de Ambiente de Grupo (Group Environment Questionnaire, GEQ). El ajuste general del modelo con los cuatro factores (Atracción del Individuo hacia las Tareas del Grupo, Atracción del Individuo hacia el Grupo Social, Integración a las Tareas del Grupo e Integración Social del Grupo) resultó satisfactorio, aunque se produjo un solapamiento entre los factores de Atracción hacia las Tareas de Grupo y Atracción Social del Grupo. En este estudio se mostró que ambos cuestionarios integran la cohesión de tarea y social. Sin embargo, mientras que el GEQ resalta las interacciones fuera de la propia actividad deportiva, el IMCODE subraya la evaluación del rol del deportista dentro del equipo.

El último estudio empírico, Estudio III, se realizó con el objetivo de confirmar la estructura factorial del IMCODE utilizando una muestra de adolescentes, que practicaban deportes de equipo colectivos con oposición (deportes característicos de pelota como el balonmano o el fútbol) y sin oposición del adversario (danzas urbanas) en el mismo espacio deportivo. En este estudio participaron 225 mujeres y hombres adolescentes. La estructura sometida a análisis factorial confirmatorio para examinar el funcionamiento del cuestionario en diferentes deportes, reflejando un factor general de cohesión y los tres factores de primer orden (Calidad de Trabajo, Integración y Apego) fue aceptable. Por otra parte, atendiendo a las evidencias externas de validez, se incorporó como primer criterio el inventario POMS (Profile of Mood States), en su versión española para adolescentes (Andrade et al., 2011). Los factores de cohesión mostraron correlaciones lineales significativas y positivas con los factores del POMS denominados Amistad y Vigor; y correlaciones significativas y negativas con los denominados Depresión y Cólera. Un segundo criterio externo de validez fueron las escalas de Autoeficacia Percibida y la Satisfacción con el Rendimiento. La Autoeficacia Percibida y la Satisfacción con el rendimiento del atleta parecen estar asociadas a ese factor general de cohesión y, además, la dimensión de Apego armonizaba con la parte de la Satisfacción percibida que no se relaciona con la Eficacia. También se realizó un MANOVA para evaluar si existían diferencias según



el deporte. Los bailarines de danzas urbanas presentaron medias más altas en las dimensiones del IMCODE y en la escala de Satisfacción, lo cual puede estar explicado por las creencias de estos deportistas respecto al concepto de formar parte del grupo.

Con esta investigación concluimos que el IMCODE resulta una herramienta versátil en el ámbito deportivo español para la evaluación global de la cohesión, y específica en cuanto a características como la Calidad del Trabajo, la Integración o el Apego. Es un instrumento fácil de utilizar en el campo aplicado en deportes de equipo con diversas responsabilidades e implicación de roles de sus atletas. Al mismo tiempo que se desarrolló una medida de la cohesión, también se obtuvo conocimiento para proponer estrategias que consoliden las fortalezas grupales en función de las necesidades del equipo y el contexto deportivo en el que se desenvuelven, con la idea de alcanzar una mayor satisfacción deportiva. Igualmente, se proponen nuevas líneas de investigación para seguir avanzando en el estudio de la cohesión en equipos deportivos.









<b>Resumen</b>	11
<b>Índice</b>	15
<b>Presentación</b>	23
<b>Parte teórica</b>	27
1. Introducción	29
1.1. Cohesión en el marco de variables psicológicas grupales	29
1.2. Cohesión y rendimiento deportivo	33
1.3. Cohesión y variables psicológicas personales	34
2. Definición de la cohesión	36
3. Modelos conceptuales de la cohesión	40
3.1. Modelos unidimensionales	40
3.2. Modelos multidimensionales	41
4. Factores que afectan al desarrollo y mantenimiento de la cohesión	42
4.1. Factores situacionales	42
4.2. Factores personales	42
4.3. Factores de equipo	43
4.4. Factores de liderazgo	43
5. Instrumentos de medida de la cohesión en el deporte	43
5.1. Test psicométricos	44
5.1.1 SPORT COHESIVENESS QUESTIONNAIRE (SCQ, Martens y Peterson, 1971)	44
5.1.2 TEAM COHESION QUESTIONNAIRE (TCQ, Gruber y Gray, 1981)	44
5.1.3 TEAM CLIMATE QUESTIONNAIRE (TCQ, Grand y Carron, 1982)	44
5.1.4 MULTIDIMENSIONAL SPORT COHESION INSTRUMENT (MSCI ó MSC, Yukelson et al., 1984)	45
5.1.5 GROUP ENVIRONMENT QUESTIONNAIRE (GEQ, Carron et al., 1985)	49
5.1.6 THE YOUTH SPORT QUESTIONNAIRE (YSEQ, Eys et al., 2009)	51
5.2. Técnicas sociométricas y metodología observacional	51
<b>Parte empírica</b>	53
<b>Estudio I</b>	55
1. Introducción	55
2. Método	55
2.1. Participantes	55
2.2. Material	55
2.3. Procedimiento	58
3. Análisis de datos y resultados	58
3.1. Exploración inicial de los datos	58
3.2. Análisis factorial del IMCODE	60
3.3. Análisis de ítems y análisis de consistencia interna	64
<b>Discusión</b>	66
<b>Estudio II</b>	69
1. Introducción	69
2. Método	69
2.1. Participantes	69
2.2. Material	69
2.3. Procedimiento	71
3. Análisis de datos y resultados	72
3.1. Exploración inicial de los datos	72
3.2. Análisis factorial exploratorio del IMCODE	73
3.3. Análisis de ítems y análisis de consistencia interna	78
3.4. Análisis factorial confirmatorio del IMCODE	80
3.4.1. Análisis de ítems y análisis de consistencia interna	80
3.4.2. AFC en muestra de validación	82
3.4.3. AFC en la muestra total	83
3.5. Análisis de las respuestas del GEQ y convergencia con el IMCODE	84

3.5.1. Exploración inicial de los datos.....	84
3.5.2.AFC del modelo GEQ.....	85
3.5.3. Convergencia entre el IMCODE y el GEQ.....	88
<b>Discusión</b> .....	89
<b>Estudio III</b> .....	93
1. Introducción .....	93
2. Método.....	94
2.1. Participantes .....	94
2.2. Material .....	95
2.3. Procedimiento.....	97
3. Análisis de datos y resultados.....	98
3.1. Exploración inicial de los datos.....	98
3.2. Análisis factorial confirmatorio del IMCODE.....	98
3.3. Análisis de validación de concurrencia con el POMS.....	100
3.4. Análisis de escalas complementarias de Autoeficacia y Satisfacción Percibida.....	101
<b>Discusión</b> .....	103
<b>Consideraciones finales</b> .....	107
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	113
<b>Anexos</b> .....	129
Anexo A: MSCI original (41 ítems).....	131
Anexo B: Publicación Revista Psicothema.....	133
Anexo C: MSCI para equipos de baloncesto (22 ítems) .....	143
Anexo D: Composición factorial del MSCI .....	145
Anexo E: Cuestionario IMCODE.....	147
Anexo F: Estudio de los casos extremos mediante diagramas de cajas (Estudio I).....	151
Anexo G: Matriz de correlaciones y probabilidades asociadas del análisis factorial (Estudio I).....	153
Anexo H: Matriz de correlaciones de los ítems con el factor de segundo orden (Estudio I).....	155
Anexo I: Cuestionario de Cohesión de Equipo.....	157
Anexo J: Interpretación de las dimensiones del Cuestionario de Cohesión de Equipo.....	159
Anexo K: Cuadernillos 1 y 2 (IMCODE y Cuestionario de Cohesión de Equipo).....	161
Anexo L: Comentarios de los participantes en la prueba piloto (Estudio II).....	171
Anexo M: Matriz de correlaciones y probabilidades asociadas del análisis factorial (Estudio II).....	173
Anexo N: Matriz de correlaciones de los ítems con el factor de segundo orden (Estudio II).....	175
Anexo O: Cuestionarios IMCODE, POMS, Autoeficacia y Satisfacción con el rendimiento.....	177
Anexo P: Coeficientes de Consistencia Interna para los cuestionarios en el estudio III.....	181
Anexo Q: Correlaciones entre los factores del IMCODE, Autoeficacia y Satisfacción Percibida.....	187
Anexo R: Gráfico de medias para el análisis MANOVA.....	189

Tabla 1 Ítems que Conforman el IMCODE en el Estudio I.....	56
Tabla 2 Ítems del IMCODE según las Cuatro Dimensiones Teóricas del MSCI.....	57
Tabla 3 Estadísticos Descriptivos para Cada uno de los 22 Ítems en el Estudio I (n = 135).....	59
Tabla 4 Matriz de Estructura en el Estudio I.....	61
Tabla 5 Enunciado de los Ítems que Componen los Cuatro Factores Obtenidos en el Estudio I.....	62
Tabla 6 Matriz de Correlaciones entre los Factores Obtenidos en el Estudio I.....	63
Tabla 7 Composición Factorial de Segundo Orden.....	63
Tabla 8 Estadísticos Ítem-Total para el Factor 1 en el Estudio I.....	64
Tabla 9 Estadísticos Ítem-Total para el Factor 2 en el Estudio I.....	65
Tabla 10 Estadísticos Ítem-Total para el Factor 3 en el Estudio I.....	65
Tabla 11 Redacción Original y Alternativas para los Ítems del IMCODE.....	70
Tabla 12 Modificación de Ítems del Cuestionario de Cohesión de Equipo.....	71
Tabla 13 Estadísticos Descriptivos para Cada Ítem del IMCODE en el Estudio II (N = 314).....	73
Tabla 14 Primera Matriz de Estructura en la Muestra de Calibración del Estudio II.....	74
Tabla 15 Matriz de Estructura Resultante en la Muestra de Calibración del Estudio II.....	76
Tabla 16 Ítems en los Tres Factores Obtenidos en la Muestra de Calibración del Estudio II.....	77
Tabla 17 Composición Factorial de Segundo Orden en la Muestra de Calibración del Estudio II.....	77
Tabla 18 Estadísticos Ítem-Total para el Factor 1 en el Estudio II.....	78
Tabla 19 Estadísticos Ítem-Total para el Factor 2 en el Estudio II.....	79
Tabla 20 Estadísticos Ítem-Total para el Factor 3 en el Estudio II.....	79
Tabla 21 Estimaciones del Análisis Factorial Confirmatorio en la Muestra de Calibración del Estudio II.....	81
Tabla 22 Correlaciones entre Factores Resultantes del AFC en la Muestra de Calibración del Estudio II.....	81
Tabla 23 Estadísticos Descriptivos para Cada Ítem del GEQ en el Estudio II (N = 314).....	84
Tabla 24 Enunciados para los Ítems del Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio sobre el GEQ.....	87
Tabla 25 Correlaciones, Medias y Desviaciones Típicas para las Puntuaciones en el IMCODE y en el GEQ.....	88
Tabla 26 Numeración de los Ítems IMCODE en los Tres Factores según el Cuadernillo para el estudio III.....	95
Tabla 27 Composición del POMS en su Versión de 29 Ítems para Adolescentes.....	96
Tabla 28 Ítems de las Escalas Complementarias Autoeficacia y de Satisfacción con el Rendimiento.....	97
Tabla 29 Estadísticos Descriptivos Para Cada Ítem del IMCODE en el Estudio III (N = 225).....	98
Tabla 30 Estadísticos Descriptivos para los Factores del IMCODE y del POMS.....	100
Tabla 31 Correlaciones entre los Factores del IMCODE y del POMS.....	101
Tabla 32 Estadísticos Descriptivos para los Factores del IMCODE, Autoeficacia y Satisfacción Percibida.....	101
Tabla 33 Correlaciones entre los Factores del IMCODE, Autoeficacia y Satisfacción Percibida.....	102
Tabla 34 Correlaciones entre los Factores del IMCODE y del POMS.....	103





Figura 1 Dimensiones de la Cohesión según el Modelo Conceptual de Yukelson et al. (1984) .....	45
Figura 2 Variables de las Dimensiones del Modelo Conceptual de Yukelson et al. (1984).....	48
Figura 3 Gráfico de Sedimentación en el Estudio I.....	60
Figura 4 Estimaciones del AFC en la Muestra de Validación del Estudio II .....	82
Figura 5 Estimaciones del AFC para el IMCODE en la Muestra Completa del Estudio II (N = 314).....	83
Figura 6 Estimaciones del AFC para el GEQ en la muestra completa del Estudio II (N = 314) .....	86
Figura 7 Modelo resultante del Análisis Factorial Confirmatorio para el GEQ .....	87
Figura 8 Estimaciones del AFC para el IMCODE en la Muestra Completa del Estudio III (N = 225) .....	99









La cohesión es una variable de gran valor en la realidad de los equipos deportivos (Carron et al., 1998). Su estudio se entiende como una vía de conocimiento de los mismos y, a la vez, como un componente que afecta a la ejecución individual y colectiva. El interés por la cohesión ha sido cambiante a lo largo de las últimas décadas. El primer estudio que relaciona cohesión y deporte es el de Fiedler a mediados de los años 50. Este autor planteaba un modelo unidimensional de la cohesión en equipos deportivos utilizando medidas de similitud como indicadores de la composición de un equipo. Dos décadas después, en 1977, se publicó un trabajo que asociaba de forma directa cohesión y resultados en deporte (García-Quinteiro y Lois-Río, 2003). Consistía en una disertación titulada *Cuando la Cohesión Predice los Resultados de Rendimiento en el Deporte* (Widmeyer, 1977).

Sobre el constructo de cohesión en psicología del deporte se han estudiado los antecedentes y las consecuencias, se ha realizado la aproximación a sus características como proceso intragrupal y se han elaborado diferentes modelos. Además, se ha progresado en el diseño de medidas de cohesión, dirigidas a examinar la importancia de la integración del jugador en tareas de equipo, para intentar lograr los objetivos del grupo o para concordar con la estrategia del mismo (Cruz-Feliu, 1997).

Cohesión es aquella fuerza que mantiene unidos a los jugadores de un equipo. Esta unión es consecuencia del deseo por permanecer en el grupo deportivo y por las ventajas que consiguen con esa afiliación. Cuando un equipo está cohesionado, sus componentes permanecen unidos para alcanzar un propósito común. Si el grupo comparte gustos y existe una atracción por intereses similares, se puede hablar de cohesión social. Pero, aunque los jugadores de un equipo no sientan esa atracción individual hacia el grupo, sí pueden permanecer juntos con la finalidad de conseguir metas compartidas, dando lugar a cohesión de tarea. Las dos formas de cohesión guardan pues cierta independencia y, aunque la cohesión social puede ser deseable, no significa que sea más importante que la cohesión de tarea para conquistar el éxito deportivo (Cashmore, 2002).

El trabajo que se presenta tiene como uno de sus objetivos la revisión del concepto de cohesión tomando como punto de partida el concepto de cohesión grupal. El foco de interés será un tipo especial de grupo, el equipo deportivo. Así, el texto recoge los principales modelos teóricos y las medidas desarrolladas para evaluar cohesión en equipos deportivos. El conocimiento de los instrumentos utilizados dentro de diferentes perspectivas unidimensionales y multidimensionales permitirá establecer un marco para estudiar la naturaleza de la cohesión en deporte. Atendiendo a dicha necesidad, abordaremos la adaptación de una de estas medidas multidimensionales al ámbito deportivo español. Las conclusiones de este estudio deberían contribuir por tanto a entender el concepto de cohesión y la importancia de identificar, de caracterizar esta variable en los equipos deportivos.

Hemos dividido esta tesis en dos partes claramente diferenciadas: una teórica y otra empírica. La parte teórica comienza introduciendo el concepto de la cohesión en el deporte. A continuación, se

presentarán las aproximaciones conceptuales de la cohesión en este ámbito explicando los diferentes modelos teóricos. Posteriormente, se exponen los factores que afectan al desarrollo y al mantenimiento de la cohesión. En esta primera parte, asimismo, se realiza una descripción cronológica de los métodos de evaluación de la cohesión deportiva.

La insatisfacción con los modelos teóricos tradicionales y con las medidas derivadas conlleva el diseño de nuevos instrumentos de medida de la cohesión en el ámbito deportivo. Dos de los más destacados han sido el Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI; Yukelson et al., 1984), instrumento en el que se basa la segunda parte de este trabajo, y el Group Environment Questionnaire (GEQ; Carron et. al, 1985). Con origen en el contexto anglosajón, apenas existen antecedentes científicos en español sobre el MSCI. Sin embargo, según Weinberg y Gould (1996), se trata de un instrumento muy versátil y adecuado para evaluar la cohesión en distintas modalidades deportivas. Utilidad y versatilidad del cuestionario son dos de las características que contribuyen a justificar este proyecto.

La parte empírica consiste en tres estudios que evalúan las propiedades psicométricas del IMCODE. Con los dos primeros planteamos dos objetivos. Por un lado, con el primero, obtener evidencias internas mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio para la medida de la cohesión en equipos deportivos utilizando la versión española del MSCI, denominada Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte (IMCODE; García-Quinteiro et al., 2006). Asimismo, se valora la fiabilidad del cuestionario para la estructura factorial obtenida. Por otro, con el segundo, obtener pruebas internas y externas que optimicen la propuesta del IMCODE planteada en el Estudio I. El análisis de la composición factorial del instrumento mejorado se realiza mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio. El análisis factorial exploratorio de primero y segundo orden se lleva a cabo en una muestra de calibración. El análisis confirmatorio se efectúa en la muestra de validación y en la muestra total. Las pruebas de validación externa se llevaron a cabo a través de la convergencia del Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte con el Cuestionario de Ambiente de Grupo (antes referido como GEQ; Carron et al., 1985). Con el tercer estudio aportamos tanto nuevas evidencias de validez interna como externa en una muestra formada por hombres y mujeres que practican diversos deportes, incorporando en este caso las variables de autoconfianza, estados de ánimo y la satisfacción con el rendimiento individual y colectivo. El último epígrafe incluye reflexiones desde una perspectiva crítica sobre la investigación realizada y sus implicaciones para el futuro.

## Parte teórica







## 1. Introducción

La cohesión se sitúa en el núcleo del equipo (Carron et al., 2003), afecta a la adherencia de los jóvenes deportistas (Jeffery-Tosoni et al., 2011) y parece estar vinculada con el establecimiento de roles informales (Cope et al., 2011) y con la confianza dentro del equipo (Mach et al., 2010).

El estudio de la cohesión se ha basado en diferentes enfoques desde su inicio en los años 50. El presente capítulo se centra en las aportaciones a este constructo durante las dos primeras décadas de este siglo. Además de abordar conceptualmente la cohesión, es necesario realizar un análisis de los factores que afectan a su desarrollo y mantenimiento, de cuáles son los modelos conceptuales y los instrumentos de medida desde que comenzó el interés por esta variable psicológica en el deporte. La cohesión no puede ser entendida individualmente, debe ser comprendida en el marco de otras variables tanto grupales como incluso personales.

Como variables psicológicas de equipo la literatura destaca el establecimiento de objetivos, la cooperación deportiva, la comunicación intragrupal, la eficacia colectiva o el liderazgo.

En el ámbito del deporte, los deportistas y entrenadores señalan la cohesión como uno de los aspectos psicológicos más relevantes (González-Fernández et al., 2003). Rioux y Chappuis (1979) consideran que la cohesión en los equipos deportivos ayuda a que los entrenadores y entrenadoras puedan dirigir más fácilmente al equipo. “La cohesión expresa la manera colectiva, unitaria y permanente de sentir, de pensar y de querer; basada en una técnica segura y una resistencia firme, se aprecia por los criterios de unidad y estabilidad” (p. 7).

### 1.1. Cohesión en el marco de variables psicológicas grupales

Como indican Weinberg y Gould (1996), el “objetivo es una meta, patrón o propósito de alguna acción, o nivel de ejecución o competencia” (p. 368). Los equipos deportivos también definen una serie de metas a conseguir a lo largo de la temporada. Estos objetivos son objetivos de resultado y objetivos de realización programados para ciclos de corta duración (microciclos), ciclos más específicos de una temporada (mesociclos), o para ciclos o períodos anuales (Buceta, 1998). En 1987, Pargman y De Jesus llevaron a cabo un estudio para evaluar el efecto del establecimiento de objetivos sobre la cohesión en un equipo de jugadores de baloncesto, concluyendo que el establecimiento de metas puede tener un efecto sobre la cohesión y el rendimiento cuando se proporciona una retroalimentación consistente.

El establecimiento de los objetivos deportivos tiene una implicación positiva para los equipos, ya que aumenta la motivación, el interés por la tarea, mejorando otras variables como la confianza individual y colectiva y, por lo tanto, contribuyendo al rendimiento del equipo (Eys et al., 2006). Sénecal (2006) analizó cuán efectivo era un programa de establecimiento de objetivos de equipo sobre la cohesión deportiva. Los resultados de este estudio demostraron que el establecimiento de objetivos de equipo no aumentó significativamente los niveles de cohesión. Un hallazgo similar fue el de

Castonguay (2008), el cual llegó a la conclusión de que el establecimiento de objetivos de equipo no era decisivo en la predicción de las percepciones de cohesión. Sin embargo, sí parece que implementar un establecimiento de objetivos de grupo evita que disminuyan los niveles de cohesión a lo largo de la temporada.

En un estudio reciente en equipos donde los jugadores desempeñan las mismas tareas al mismo tiempo, Cormier et al. (2015) demostraron que aquellos entrenadores con un número elevado de resultados positivos son entrenadores que valoran la cohesión. Por lo tanto, elegir líderes efectivos, que presentan y desarrollan metas de equipo, es una estrategia correcta para aumentar la cohesión y las relaciones positivas entre jugadores. Barbieri (2012) observó correlaciones significativas entre el establecimiento de objetivos individuales centrados en el equipo y tres variables: motivación intrínseca, cohesión de grupo y orientación al logro de objetivos.

Además, dentro de un equipo deportivo, cada jugador va a decidir competir o cooperar según las características del grupo al que pertenece (Leo & García-Calvo, 2013), identificándose hasta tres tipos de jugadores: cooperativo, no cooperativo y seguidor. Este nivel de cooperación viene determinado por una cooperación dentro y fuera del campo de juego y por una cooperación disposicional con el resto de miembros del equipo, incluyendo al entrenador (García-Mas, 2001). En esta línea se ha estudiado cuál es la relación que existe entre la cooperación en equipos deportivos y el nivel de cohesión del equipo.

Marcos et al. (2011) estudiaron la incidencia de la cooperación, la cohesión y la eficacia colectiva en el rendimiento de los equipos de fútbol. Concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre ellas y plantearon que los entrenadores deberían mejorar los niveles de estas variables para aumentar el rendimiento de sus equipos deportivos. Por otra parte, parece que la cohesión puede estar determinada por la cooperación, mientras que la aceptación de roles es relevante para ambos constructos (García-Mas et al., 2009; Olmedilla et al., 2011).

La interacción grupal y la comunicación parecen ser también variables que influyen en la cohesión deportiva. Sullivan (1995) realizó un estudio para analizar la relación entre comunicación y cohesión en equipos de rugby. Para este autor, ciertas dimensiones de una comunicación saludable facilitan la cohesión de equipo, ya que las interacciones son honestas, abiertas y directas y, al mismo tiempo, proporcionan apoyo. Para aumentar el logro de metas, el clima motivacional y la percepción de la cohesión es fundamental la comunicación entre el entrenador y sus jugadores (McClain, 2005; Naylor, 1996). Además de esta comunicación entre el instructor del equipo y sus componentes, es importante una buena comunicación entre los propios jugadores, ya que el intercambio de información se predice como positivo para la cohesión de tarea y, a mayores, controla el rendimiento del equipo (McLaren & Spink, 2018; Smith et al., 2013). Los modelos conceptuales que tienen en cuenta la interacción del

equipo no descuidan otros procesos como los patrones de comunicación, la adaptación a las fases de desarrollo, el liderazgo, así como las fortalezas y la satisfacción del equipo (Roeske-Carlson, 2000).

Por su parte, la cohesión predice la eficacia colectiva (Beauchamp, 2007; Kozub & McDonell, 2000). Paskevich (1995) consideró que la eficacia colectiva reflejaba el consenso de grupo, así como las creencias compartidas. Esta variable, además, estaba relacionada con la cohesión de tarea y el rendimiento del equipo a principios de la temporada deportiva. Manning (2007) estableció, mediante análisis correlacionales, que existía una relación positiva entre eficacia colectiva, cohesión y competencia de los entrenadores. La eficacia colectiva era un predictor significativo de los porcentajes de partidos ganados y perdidos y esta eficacia colectiva venía determinada por algunos aspectos de la cohesión y de la capacidad de los entrenadores para dirigir sus equipos. Bakker (2010) anticipó que la cohesión era un mediador entre el liderazgo de los deportistas y la eficacia colectiva en equipos de hockey. En 2015, Leo y colaboradores mostraron que las percepciones de conflicto en un equipo y la cohesión pueden predecir cambios en la eficacia colectiva. Filho et al. (2015) sugirieron que la experiencia y, por tanto, el saber hacer de un equipo comienza con el establecimiento de la cohesión de equipo, y una vez instaurada, los compañeros de equipo están preparados para avanzar en los esquemas de equipo y en el sentido colectivo de confianza. En este mismo estudio, la cohesión era una variable exógena que predecía los modelos mentales de equipo y la eficacia colectiva. Para Lindsey (2018), niveles altos de cohesión y eficacia colectiva son responsables de niveles altos de éxito y rendimiento.

Atendiendo específicamente al aspecto de liderazgo, Weinberg y Gould (1996) identifican en el líder deportivo la guía que marca la dirección de un equipo, es decir, gestiona el equipo y le proporciona las herramientas que necesita para que consiga sus objetivos. La relación entre la cohesión y el liderazgo es fundamental, ya que se asocian para que el equipo pueda lograr su propósito (Crozier et al., 2013). En general parece que la cohesión de equipo está relacionada con el liderazgo percibido (Light-Shields et al., 1997).

Diversas investigaciones han abordado la naturaleza de esa relación. En el año 1991, Westre y Weiss llevaron a cabo un estudio siguiendo la propuesta de Carron sobre la cohesión deportiva y el modelo de liderazgo de Chelladurai y Carron. Su investigación se realizó con equipos de fútbol y reveló que los entrenadores que son percibidos por sus jugadores como líderes que ofrecen altos niveles de apoyo social, así como instrucciones y una retroalimentación positiva, además de un estilo de dirección democrático presentan mayores niveles de cohesión de tarea que otros equipos cuyos jugadores no tienen esa percepción. Por su parte, Trail (2004) concluyó que la cohesión mediaba la relación entre liderazgo y resultados deportivos. Igualmente, parece que las percepciones que tienen los deportistas sobre los comportamientos de sus entrenadores, en particular sobre aquellos aspectos relacionados con

las instrucciones y el apoyo social, poseen implicaciones importantes sobre la percepción que tiene el equipo de la cohesión tanto social como de tarea (Vincer & Loughhead, 2010).

En su estudio con jugadores de fútbol y fútbol sala, Gomes et al. (2008) concluyeron que se apreciaba una diferencia de género en cuanto al estilo de liderazgo. Hombres y mujeres preferían diferentes estilos de dirección de sus entrenadores, asumiendo que los niveles de cohesión social eran mayores en los equipos femeninos. Sin embargo, no parecía que hubiese diferencias en cuanto al liderazgo si se tenía en cuenta la edad de los deportistas, presentando los equipos jóvenes niveles más bajos de cohesión.

López et al. (2012) aportaron nuevas evidencias sobre la relación entre cohesión y liderazgo en el deporte. Concretamente, estos autores utilizaron el Instrumento Multidimensional de Cohesión en el Deporte (García-Quinteiro et al., 2006) y la Escala de Evaluación del Liderazgo Deportivo (Arce et al., 2008) concluyendo que existía relación entre las dimensiones calidad de trabajo-aspectos relativos a la ejecución (cohesión) y los valores deportivos (liderazgo).

Smith et al. (2013) establecieron que la comunicación dentro del equipo parece ser un mecanismo que explica la relación entre el liderazgo transformacional y la cohesión de tarea. Al mismo tiempo, existen efectos positivos entre el liderazgo transformacional en el deporte que deben tenerse en cuenta a la hora de incrementar los niveles de cohesión de un equipo.

Estudios más recientes como el de Bosselut y colaboradores (2018) muestran que, si los equipos buscan conseguir lo que ellos denominan *justicia interactiva*, además de la cohesión, los entrenadores pueden trabajar en el desarrollo de sus conductas de liderazgo transformacional. De esta forma, los entrenadores que prestan atención al tratamiento interpersonal con sus jugadores, mostrando respeto y explicando las decisiones que se toman, consiguen que se fortalezca la cohesión de equipo. Cronin y colaboradores (2015) plantean por su parte que el sacrificio personal y del equipo tiene una relación de mediación entre el liderazgo transformacional y la cohesión de tarea. La relación entre cohesión y liderazgo se ha estudiado en grupos deportivos más informales. Hambrick et al. (2018) utilizaron un análisis de redes sociales para evaluar la cohesión y el liderazgo en un deporte individual, en este caso, el de corredores de maratón. Los líderes que surgen en estos grupos pueden hacer que se incremente la cohesión de tarea en estos equipos.

Los entrenadores son pilares importantes a la hora de aumentar los niveles de cohesión en los equipos. Sus comportamientos ayudan a la construcción de la cohesión y la calidad de la motivación de los jugadores se enfatiza. Las pautas para incrementar la cohesión vienen determinadas por el interés del entrenador por mantener el equipo unido (Troncoso-Avalos et al., 2015). Por esta razón, es importante dotar a los entrenadores de herramientas de construcción de equipos que ayuden a

incrementar la cohesión y, por tanto, la consecución de los objetivos grupales (Balaguer et al., 2015; Koehn, 2007).

## **1.2. Cohesión y rendimiento deportivo**

Los entrenadores siempre han estado preocupados por conseguir niveles elevados de cohesión. Entienden que la misma puede estar relacionada con victorias y resultados positivos de los equipos. Un estudio clásico sobre la relación entre cohesión y rendimiento fue el metaanálisis realizado por Mullen y Copper en 1994. Estos autores consideraron en su trabajo 49 estudios y concluyeron que la relación más elevada entre cohesión y rendimiento se encontraba en aquellas investigaciones que tenían en consideración equipos deportivos. Sin embargo, no se explicaba claramente a qué se debían esos niveles tan elevados en equipos deportivos y esta es la principal crítica a su publicación. Carron et al. (2002) realizaron otro metaanálisis para buscar respuestas a la relación entre cohesión y rendimiento, así como para definir qué variables podían estar influyendo en esa relación. Este trabajo se elaboró a partir de 46 registros y se encontró que la relación entre el rendimiento y la cohesión era entre moderada y alta. Los niveles moderados hacían referencia a aquellos artículos que utilizaban el GEQ, mientras que niveles más elevados estaban relacionados con estudios no publicados y disertaciones realizadas con equipos femeninos (Carron et al., 2002).

Posteriormente, Beal et al. (2003) llevaron a cabo un estudio de publicaciones importantes que evaluaban la relación entre cohesión y rendimiento concluyendo que el rendimiento es elevado cuando la cohesión se mide en términos de ejecución del deportista (por ejemplo, en metas de realización técnica o estratégica) más que cuando se evaluaban los resultados. El metaanálisis más reciente sobre la relación entre cohesión y rendimiento es el de Filho et al. (2014). Estos autores querían examinar la relación entre ambas variables teniendo en cuenta los estudios que se publicaron entre los años 2000 y 2010. Su conclusión fue que existía una relación moderada entre rendimiento y la cohesión en general, una relación elevada entre cohesión de tarea y rendimiento, y una relación pequeña entre cohesión social y rendimiento.

Del mismo modo, en el metaanálisis de Filho y colaboradores (2014) se mencionó que la relación existente entre rendimiento y cohesión podría estar modulada por variables como género, nivel de habilidad de los deportistas y tipo de deporte.

Algunos estudios no establecen que el género pueda ser un predictor de la cohesión percibida (Brisimis et al., 2018; Halbrook et al., 2012; Paiement & Bischoff, 2007). Conocer si existen diferencias de niveles de cohesión entre equipos deportivos masculinos y femeninos es uno de los aspectos que se ha examinado a la hora de evaluar la cohesión en equipos deportivos (Heuzé et al., 2016; Yukelson et al., 1984). Por ejemplo, Eys y colaboradores (2015) realizaron un estudio para valorar si existen diferencias entre equipos femeninos y masculinos en cuanto a la correspondencia



entre cohesión y rendimiento según la perspectiva de sus propios entrenadores. Otros estudios con equipos femeninos comprueban el efecto de ganar o perder sobre la cohesión (Matheson et al., 1997).

En una investigación que trataba de determinar la relación entre cohesión y rendimiento a lo largo del tiempo, Gildasis et al. (2016) mostraron que en el ámbito del fútbol la asociación era intensa; aunque el efecto de la cohesión sobre el rendimiento podía ser tanto positivo como negativo a lo largo de la temporada. Benson et al. (2016) constataron que un control de la cohesión a mitad de la temporada incrementa de forma positiva el rendimiento del equipo posteriormente.

En general, la evidencia recomienda fomentar la cohesión para mejorar la cooperación, la eficacia colectiva y el rendimiento de los equipos (Asomoah & Grobbelaar, 2017; Bray & Whaley, 2001; Manuela & Gheorghe, 2016; Marcos et al., 2011). Los informes más recientes aportan resultados sobre el efecto diferencial de varias facetas de la cohesión. Así, Manuela y Gheorghe (2016) asumen que socialización y ajuste forman parte de la esencia de los grupos, pero conceden mayor importancia al nivel de socialización. Otros estudios también demostraron que cuando se mejoraron las relaciones, la comunicación, el nivel de socialización, la cohesión de grupo y se integraron de nuevo en el equipo los jugadores aislados del resto de compañeros se consiguieron mejores resultados (Sabin & Marcel, 2015). Buton et al. (2006) hallaron que la relación existente entre cohesión y rendimiento es más circular que lineal como se había determinado hasta el momento. Por su parte, Bohórquez et al. (2017) estudiaron la relación entre rendimiento deportivo auto y heteropercibido y la cohesión grupal en un equipo de rugby encontrando que no existía una relación directa entre la cohesión y el rendimiento individual de los jugadores, pero sí es posible que existan relaciones indirectas entre ambas variables.

### **1.3. Cohesión y variables psicológicas personales**

Además de las variables de equipo relacionadas con la cohesión, varios estudios también han analizado la relación que existe con otras variables psicológicas como los estados emocionales o el estrés (Henderson et al., 1998) y el efecto de ganar o perder (Boone et al., 1997; Matheson et al., 1997). Halbrook et al. (2012) llevaron a cabo una investigación para evaluar las relaciones entre la motivación, el género y la cohesión. Encontraron una correlación positiva entre la cohesión social y la percepción de tarea y algunos tipos de motivación intrínseca y extrínseca, y una relación negativa entre la cohesión y no estar motivado, descartándose que el género fuese un predictor significativo de la cohesión.

Prapavessis y Carron (1996) concluyeron que el efecto de la cohesión de grupo estaba relacionado con las respuestas del estado de ansiedad competitiva, de manera que elevadas percepciones de la cohesión de tarea implicaban menos síntomas cognitivos de ansiedad estado competitiva. Igualmente, se encontró que, en niños, la cohesión estaba positivamente relacionada con niveles altos de satisfacción y negativamente con la ansiedad (Martin et al., 2013). Por su parte, Cogan y Petrie (1995), en su estudio con gimnastas, llegaron a la conclusión de que su programa para reducir la ansiedad de

estado y aumentar la confianza ayudó a que las gimnastas presentaran niveles más altos de cohesión social al inicio de la temporada y niveles cognitivos y somáticos más bajos desde el final de la pretemporada hasta la mitad de la temporada competitiva. Wolf et al. (2015) estudiaron los predictores de la respuesta precompetitiva de ansiedad, y según estos autores, niveles altos de cohesión daban lugar a interpretaciones más facilitadoras de los síntomas de ansiedad, es decir, la cohesión atenuaba sus efectos. Nascimento y colaboradores (2015) obtuvieron que, para las jugadoras de balonmano de su estudio, el aumento de los síntomas fisiológicos de la ansiedad en momentos decisivos influía positivamente en su percepción de la cohesión. Por otra parte, las jugadoras utilizan la cohesión para controlar la autoconfianza. En otros programas, en cambio, aunque intervenían a nivel de la cohesión de equipo, la autoconfianza y los niveles de ansiedad, solamente se vieron beneficios sobre la cohesión y la autoconfianza, sin que se produjese una reducción de los niveles de ansiedad a lo largo del tiempo (Miçoogullari & Kirazci, 2016).

Dentro de la esfera emocional, la literatura cuenta con ejemplos notables sobre el vínculo entre la cohesión y los estados de ánimo. En un estudio llevado a cabo con jugadores de baloncesto se encontró que los participantes que percibieron niveles altos de cohesión hacia la tarea estaban menos deprimidos, menos confusos y mostraban una alteración menor del perfil de estado de ánimo, medido con el POMS (Henderson et al., 1998). Terry y colaboradores (2000) estudiaron cohesión y estados de ánimo en tres modalidades deportivas: rugby, remo y baloncesto. En relación con la cohesión de tarea, niveles altos de atracción hacia el grupo pronosticaron baja Tensión y Cólera; mientras que niveles altos de integración hacia al grupo estaban relacionados con niveles bajos de Depresión. En cuanto a la cohesión social, niveles altos de atracción hacia el grupo estaban relacionados con valores bajos en Tensión y Depresión y con valores altos en Vigor, mientras que la integración hacia el grupo no establecía ningún tipo de relación con el estado de ánimo. Por otra parte, los resultados de un estudio llevado a cabo por Lowther y Lane (2002) mostraron que las puntuaciones en el mismo cuestionario, el GEQ, se asociaban directamente con Vigor, prestando así apoyo a la idea de que formar parte de un equipo altamente cohesionado se relaciona con estados de ánimo positivos.

Tal y como indican Leo y García-Calvo (2013), en el ámbito de la investigación psicológica cada vez es mayor en número de estudios centrados en analizar el papel de las dinámicas de grupo en los equipos deportivos. La construcción de equipos es una técnica empleada para trabajar las dinámicas grupales en los equipos deportivos. Carron y colaboradores (2002) mencionaron en su metaanálisis la importancia y el beneficio que tenía la construcción de equipos para incrementar el rendimiento. Widmeyer y Ducharme ya plantearon en el año 1991 la posibilidad de realizar construcción de equipo mediante el establecimiento de objetivos, favoreciendo la cohesión de equipo y su rendimiento. Resultados similares se encontraron en el estudio de Senécal y colaboradores (2008). Normalmente,

esta construcción de equipos (del inglés *team building*) es una estrategia de intervención para desarrollar la satisfacción de pertenencia al equipo y la cohesión deportiva, llegando incluso a funcionar como un catalizador de la cohesión (principalmente de la cohesión social), la satisfacción de equipo y el rendimiento del grupo (Borrego et al., 2012; Raalte et al., 2007; Rovio et al., 2010). Recientemente, Croy y Nathan (2018) diseñaron una intervención de equipo centrándose en la comunicación, el liderazgo y los procesos de equipo para influir en la cohesión y en el rendimiento. Esta intervención dio lugar a niveles altos de cohesión y rendimiento.

## 2. Definición de la cohesión

De acuerdo con Alonso y Berbel (1997), el primer autor que utilizó el término cohesión para describir las fuerzas que mantienen unidos a los miembros de un grupo fue French, en el año 1941. Este autor planteó que esa fuerza que une a los componentes de un grupo estaba relacionada con la interacción entre los propios miembros del grupo. Sin embargo, no será hasta 10 años después cuando la definición sobre cohesión realizada por Festinger sea recurrentemente utilizada para explicar esta variable (Canto-Ortiz, 1998; Gill, 2000; Sánchez, 2002). En el año 1950, Festinger, Schacter y Back definieron la cohesión como el “campo total de fuerzas que actúa sobre los miembros de un grupo para que permanezcan en él” (p. 164). Al mismo tiempo, Festinger y colaboradores hicieron alusión a dos tipos de fuerzas favorables a que los individuos de un grupo sigan formando parte del mismo: por una parte, *la atracción del grupo* (deseo de cada individuo por mantener interacciones interpersonales con otros miembros del grupo e intención de estar involucrado en las actividades grupales) y por otra, los *beneficios personales* (es decir, las ventajas que cada individuo puede conseguir por ser miembro del equipo). La atracción representa los aspectos sociales y afiliativos del grupo, mientras que los beneficios representan la tarea, el rendimiento y la productividad. Ambas fuerzas serían los factores que influyen en la organización de un grupo. Por una parte, la atracción da cuenta del deseo por pertenecer a ese grupo y, por otra parte, esas ganancias personales que se pueden obtener vienen determinadas por las capacidades personales que pueden ayudar a alcanzar los objetivos deportivos (Leo & García-Calvo, 2013; Paskevich et al., 2001; Weinberg & Gould, 1996).

Las primeras investigaciones plantearon la cohesión como un constructo unidimensional, conectado con relaciones interpersonales positivas y de atracción hacia el resto de miembros del grupo. Sin embargo, evolucionó hacia una concepción multidimensional, focalizada en aspectos sociales y de tarea (Balaguer et al., 2003; Carron et al., 1998). Dentro de la perspectiva multidimensional, Lila-Murillo y colaboradores (1991) defienden que la cohesión en los equipos deportivos es un constructo multidimensional relacionado con la propia percepción subjetiva que tiene el individuo en relación a sí mismo por pertenecer a dicho equipo, pero también por la percepción que tiene de su propio equipo como un todo.



Los estudios sobre la cohesión en el deporte, por tanto, evidencian la misma tendencia observada en relación con el concepto general de la cohesión en grupos. El artículo pionero en el campo deportivo de Fiedler (1954) plantea un enfoque unidimensional en el estudio de equipos de baloncesto, con el fin de establecer correlaciones entre la distancia social interna del equipo y la efectividad de este. Tal y como indican Carron et al. (1998), el estudio de Fiedler en sí mismo no es un estudio sobre cohesión en equipos deportivos; tampoco lo son los estudios de Myers (1961, 1962) ni McGrath (1962). Pero estos se enmarcan en diferentes investigaciones llevadas a cabo en la Universidad de Illinois con un enfoque centrado en la relación entre la dinámica de equipos deportivos y su efectividad. El de Myers (1961) fue un informe técnico sobre un ensayo realizado en un equipo de tiro, que midió el ajuste de cada deportista con el resto de practicantes mediante una escala de cinco ítems sobre aceptación percibida, y las puntuaciones de estima de los compañeros utilizando escalas de diferencial semántico. Un año después, Myers (1962) publicó un artículo también sobre equipos de tiro, en el que evaluaba la relación de cada deportista con su equipo mediante las medidas mencionadas anteriormente y añadiendo, además, las atribuciones de fracaso percibidas de forma subjetiva por cada individuo. En el mismo año, McGrath (1962) publicó un artículo del laboratorio de la Universidad de Illinois centrado en las percepciones interpersonales y en la comparación del ajuste de relaciones interpersonales positivas y efectividad del equipo. Los estudios iniciados en el Laboratorio de Eficacia de Grupo de la Universidad de Illinois continuaron con los estudios de Martens, guiados ya por un enfoque multidimensional sobre la cohesión deportiva y, posteriormente, con los trabajos de sus discípulos Gill y Widmeyer (Carron et al., 1998).

Contemporáneamente a los estudios desarrollados por el grupo de investigación de la Universidad de Illinois, en Japón se realizaban una serie de investigaciones sobre los procesos grupales y los equipos deportivos. La primera publicación fue la de Ikuta, quien en 1960 hizo referencia al efecto de la cohesión en los deportes de equipo. Un año después, Niwa (1961) publicó un estudio experimental sobre la cohesión en el grupo deportivo, y Kobayashi e Ituta (1961) informaron de un estudio sobre los efectos de la anticipación y percepción del equipo oponente sobre la moral del equipo deportivo. Niwa (1966) editaría con posterioridad otro estudio sobre cohesión en equipos deportivos resaltando la importancia de la ausencia de tensión y estilos de liderazgo democráticos como condiciones para obtener altos niveles de rendimiento. Un par de años después, Niwa (1968) hizo referencia a un estudio metodológico sobre cohesión grupal en deporte usando sociometría. Finalmente, señalar otro realizado en un país asiático, Corea. En el año 1966, Cho informó en su tesis de la existencia de factores sociológicos que determinan el rendimiento de los miembros del grupo. Este estudio lo llevó a cabo con mediciones sociométricas en jugadores de hockey.

En Europa, la primera referencia a la cohesión en equipos deportivos es la publicación del artículo *La cohesión de los equipos deportivos* por Pierre Pesquie en 1963. Este autor retoma las ideas de la sociometría de Moreno (1954) sobre la psicología de grupos, su integración, la posición social y el papel de cada uno dentro de los grupos. En 1965, Nawrocka publica en las actas del primer congreso de la Sociedad Internacional de Psicología del Deporte un estudio sobre los aspectos psicosociales del ciclismo. En su trabajo, este autor polaco hace referencia al análisis sociométrico de las relaciones interpersonales en un equipo profesional de ciclistas que se entrenaba para la selección del equipo final del denominado *Tour de la Paz*. Para realizar esa selección se emplearon cuestionarios y técnicas observacionales durante cinco meses con la finalidad de evaluar la cohesión social y de tarea. En el mismo año, Lenk (1965) publicó un estudio sociométrico de los mejores equipos de remo relacionando conflicto y cohesión con los logros y el éxito. Otro autor alemán, Emerson (1966), sería el responsable de publicar un estudio longitudinal con montañeros que escalaron el Monte Everest en 1963. Emerson presentó una teoría con la que dar explicación al esfuerzo grupal sostenido como un sistema autosuficiente y, a la vez, parcialmente independiente de lo que ocurría en el entorno.

El mismo año que Emerson informaba de su estudio longitudinal con montañeros, Elias y Dunnig (1966) publicaban en Canadá su trabajo sobre la dinámica de grupos con especial referencia al fútbol. Para estos autores, los equipos de fútbol sirven como referentes para establecer las dinámicas de grupo que ocurren en grupos de tamaño pequeño. De forma simultánea, en Canadá, McCollum (1966) publicó un ensayo sobre cooperación y trabajo en equipo.

Stodgill (citado en Carron & Hausenblas, 1998, p. 233) propone las características de la organización de equipos, sugiriendo que la cohesión es un resultado de esa estructura. Stodgill planteaba que los resultados deportivos estaban asociados, además, a la cohesión. Klein y Christiansen (1969) editan un trabajo sobre la composición, estructura y eficacia en equipos de baloncesto en el que hacen referencia al liderazgo y a la motivación de logro. Tal y como indican Carron y colaboradores (1998), en este trabajo los autores adoptan una orientación unidimensional centrándose en la medida de la atracción dentro del grupo. Otro trabajo de finales de la década de los 60 es el publicado por Dobriner (1969), que vincula la cohesión de equipos de fútbol con la estructura social del grupo deportivo. Vos et al. (1969), en los Países Bajos, relatarían el éxito deportivo en voleibol haciendo énfasis entre la percepción objetiva y subjetiva del mismo. Asimismo, este éxito estaría relacionado con variables como satisfacción, atracción dentro del grupo, atracción personal y tendencia a la movilidad.

Las definiciones sobre cohesión de grupo en el deporte hacen distinción entre *cohesión de tarea* y *cohesión social* (Lorenzo-González, 1996; Weinberg & Gould, 1996).

Por *cohesión de tarea* se entiende el grado en que los miembros del grupo trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes; es decir, hace referencia a cuánto colaboran entre sí los compañeros para obtener el mejor resultado que se proponen. Por *cohesión social*, el grado en que los miembros de un grupo se caen bien unos a otros y disfrutan del compañerismo de grupo. Implica, por lo tanto, una buena relación personal dentro y fuera del campo. Blanco et al. (2005) señalan que la preocupación por desempeñar los roles designados y la orientación a las relaciones entre los jugadores son factores determinantes de la cohesión deportiva.

La cohesión social está relacionada con el espíritu de equipo, es decir, muestra el grado en que los integrantes de un equipo se sienten cómodos unos con otros. Mientras que la cohesión de tarea se define como el trabajo de equipo, por lo tanto, refleja el compromiso común para lograr los objetivos de éxito (Carron et al., 1985). Ambas dimensiones, siguiendo a Hodge (1995), tienen un carácter diferenciado, pero al mismo tiempo, importante para conseguir el rendimiento de un equipo. Balaguer y colaboradores (2003) consideran que, dependiendo de las metas y objetivos establecidos en cada equipo deportivo, ambas características pueden ser estimadas de forma diferente. Esto es, en equipos deportivos en los que su objetivo es pasarlo bien y divertirse más que el resultado deportivo, será más importante la cohesión social que la cohesión de tarea. Sin embargo, en aquellos equipos para los que es primordial ganar la competición, los resultados deportivos y la posición en primeros puestos, destacará la cohesión de tarea.

Si la definición de Festinger y colaboradores en 1950 sobre cohesión es un hito en la psicología de grupos, se puede decir que la propuesta de Albert V. Carron en 1982 sobre cohesión deportiva es el referente dentro de la psicología del deporte. Carron (citado en Gill, 2000, p. 308) la definió inicialmente como un “proceso dinámico reflejado en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido en la búsqueda de sus metas y objetivos”. La definición propuesta se prodiga en las publicaciones sobre cohesión de grupo en el deporte (García-Mas & Vicens-Bauzá, 1994; Grieve et al., 2000; Heuzé & Fontayne, 2002; Weinberg & Gould, 1996; Widmeyer et al., 1992), pero además es un concepto que se ha afianzado en la psicología de grupos en general (Canto-Ortiz, 2002; Sánchez, 2002). Posteriormente, Carron realizó una reformulación en su definición del concepto para enfatizar la naturaleza de la cohesión tal y como se manifiesta en la mayoría de los grupos. De esta forma, la cohesión se convierte en “un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido con la finalidad de conseguir sus objetivos instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros” (Carron et al., 1998, p. 213).

El concepto de cohesión presenta varias características a tener en cuenta y que hacen referencia a su carácter multidimensional, dinámico, instrumental y afectivo (Carron et al., 1985). *Multidimensional*, debido a que son varios los factores que se relacionan para explicar por qué un

equipo permanece unido y que pueden variar dependiendo del equipo; *dinámico*, ya que cambia con el paso del tiempo modificando su intensidad, duración y frecuencia de las relaciones de los componentes del equipo; *instrumental*, porque pone de manifiesto los motivos para la formación y mantenimiento de los equipos deportivos; y, al mismo tiempo, *afectivo*, mostrando que las interacciones entre los componentes que forman un equipo producen sentimientos entre ellos (Paskevich et al., 2001).

Recientemente, Carron y Brawley (2012) abordaron las implicaciones derivadas de la propia definición de cohesión. Estas implicaciones hacen referencia a varios aspectos vinculados con la medida de la cohesión, el desarrollo de hipótesis relacionadas con la historia de un grupo y, por último, la conexión existente entre la cohesión y otros constructos. De esta forma, estos autores enfatizan que una de las implicaciones de la perspectiva multidimensional de la cohesión es que existe más de un factor que puede conllevar a que los jugadores deseen continuar unidos. Sin embargo, no todas las dimensiones están presentes en diferentes grupos ni al mismo tiempo en su vida grupal.

Por tanto, la cohesión es una variable psicológica compleja, cambiante, y a la vez el eje del grupo deportivo. Cohesión de tarea y social no son suficientes para explicar de por sí el carácter propio de la cohesión. Es necesario definir cómo es la calidad del trabajo del equipo y cómo es percibida por sus miembros. Del mismo modo, es importante verificar si cada jugador se siente valorado por sus propios compañeros. Además, la naturaleza de la cohesión viene definida por el deseo de permanecer en el equipo.

### **3. Modelos conceptuales de la cohesión**

Tal como se ha reflejado en el punto anterior, es a partir de los años 50 cuando se comienza a investigar y a publicar sobre la influencia de la cohesión en equipos deportivos. Algunas de estas investigaciones se enmarcan en modelos unidimensionales, los cuales tienen en cuenta bien aspectos sociales bien aspectos más relacionados con la tarea. Otros modelos, sin embargo, se caracterizan por un enfoque multidimensional planteando una combinación de aspectos a tener en cuenta en la explicación de la cohesión en deporte. A continuación, exponemos ambos tipos de modelos comenzando por los modelos unidimensionales, presentes hasta principios de los años setenta, finalizando con los modelos multidimensionales, cuyo dominio permanece hasta la actualidad.

#### **3.1. Modelos unidimensionales**

Los primeros modelos unidimensionales se focalizaban en los aspectos sociales de la cohesión. La ya mencionada publicación precursora de Fiedler (1954) postulaba una medida de aceptación entre los miembros que forman un equipo deportivo (Carron et al., 1998; Fiedler, 1954).

Otro modelo unidimensional centrado en los atributos sociales fue el definido por McGrath a principios de los años sesenta. Este autor conceptualiza la cohesión en referencia a las relaciones

interpersonales positivas valoradas por los propios miembros del equipo (Carron et al., 1998; McGrath, 1962; Yukelson, 1982).

A finales de la misma década, Klein y Christiansen concretaban un nuevo modelo unidimensional. Para estos autores la cohesión en equipos deportivos se puede medir por la atracción hacia el grupo (Carron et al., 1998; Klein & Christiansen, 1969).

Por último, la única aproximación unidimensional dirigida a los aspectos de la tarea es la propuesta por Stogdill. Para este autor, la cohesión puede ser evaluada por la integración de la tarea percibida por el equipo y este constructo se trata como un estado (Carron et al., 1998; Stogdill, 1964).

### **3.2. Modelos multidimensionales**

Myers (1962) planteó que tanto los aspectos sociales como de tarea reflejaban las dos vertientes que explicaban la cohesión deportiva.

Por su parte, aunque Lenk (1969) no evaluó la cohesión de una manera explícita, evaluó la unidad del grupo por la observación de las relaciones sociales entre los miembros de un equipo de remo. Los resultados de su estudio mostraron que era posible obtener resultados exitosos a pesar de las desavenencias entre los deportistas. El carácter de la cohesión de equipo viene, en este caso, definido por la consecución de un resultado (tarea) a pesar de mantenerse niveles bajos o pobres de cohesión social.

En la década de los setenta, Martens y colaboradores plantearon un estudio de la cohesión también orientado a aspectos sociales, pero considerando al mismo tiempo una vertiente relacionada con los aspectos de tarea. La cohesión social estaría relacionada en este caso con la amistad, el valor de pertenecer a ese equipo deportivo o el disfrute; mientras que el componente de tarea estaba directamente relacionado con el trabajo en equipo (Carron et al., 1985; Carron et al., 1998).

Gruber y Gray (1981) evaluaron en cohesión deportiva tanto la cohesión social como la cohesión de tarea. Según Carron (1988), estos dos autores fueron los primeros en incorporar en su instrumento de medida ambas características de la cohesión.

Yukelson et al. (1984) plantean un modelo que evalúa, de nuevo, tanto aspectos sociales como de tarea. Estos autores proponen cuatro características de la cohesión: la calidad del trabajo de equipo, la atracción al grupo, los roles valorados y la unidad de propósitos.

Finalmente, el último modelo que tiene en cuenta de nuevo factores sociales y de tarea es el propuesto por Carron y colaboradores en 1985. En este modelo la cohesión orientada a la tarea hace referencia al grado en el que los deportistas de un equipo trabajan juntos para conseguir los objetivos propuestos y la cohesión social hace referencia al grado en que estos deportistas se sienten cómodos unos con otros y disfrutan del ambiente que hay en el grupo. Además, esta conceptualización de la cohesión se explica tanto desde un punto de vista grupal como individual, teniendo en cuenta las

creencias y percepciones de cada individuo. De esta forma, cada uno de los deportistas tiene en cuenta la información de su entorno que es relevante para el grupo, definiendo aquellos puntos más importantes para permanecer juntos, conseguir los objetivos que se proponen y satisfacer las necesidades afectivas (Carron et al., 1998; Paskevich et al., 2001).

Aunque el modelo de Carron resultó innovador al incluir la percepción individual y grupal de la cohesión, Yukelson y colaboradores incluyeron más dimensiones para concretar la naturaleza de la cohesión. Estaban interesados en definir cómo es el trabajo y los objetivos que los equipos deportivos quieren conseguir. El matiz social está explicado por las características de atracción, pero también por la valoración individual y del grupo hacia cada uno de los integrantes.

## **4. Factores que afectan al desarrollo y mantenimiento de la cohesión**

El concepto de cohesión propuesto por Carron y colaboradores implica, como ya adelantamos, que la cohesión es una variable multidimensional, dinámica, instrumental y afectiva (Carron et al., 1985). Atendiendo a esa naturaleza dinámica de la cohesión, el propio modelo de Carron define cuáles son los factores relacionados con el desarrollo y el mantenimiento de esa fuerza que mantiene unidos a los individuos que forman un grupo deportivo. Son cuatro los tipos de factores que Carron (1982) señala: situacionales, personales, de equipo y de liderazgo. Todos ellos juegan un papel importante en el grado de cohesión que se puede encontrar en un equipo deportivo (Leo & García-Calvo, 2003).

### **4.1. Factores situacionales**

Los factores ambientales son aquellos que ayudan a mantener el equipo deportivo unido. Existen varios ejemplos de esos factores ambientales como las restricciones geográficas, las obligaciones contractuales adquiridas por los deportistas con el club, la familia de los propios jugadores o los objetivos a conseguir en una temporada según las directrices de un club. Estos factores situacionales se resumen, de acuerdo con Gill (2000), en la proximidad física, la cualidad de ser diferente de los demás y el tamaño del equipo.

### **4.2. Factores personales**

Si los factores ambientales determinan la cohesión de los equipos deportivos, también los factores personales propios de los deportistas juegan un papel fundamental. Entre ellos se incluyen sus habilidades, actitudes o el fenómeno de pereza social (*social loafing*). Tanto Carron y Dennis (1998) como Gill (2000) coinciden en que la satisfacción y el compromiso son los factores personales más importantes. Por su parte, Carron y Hausenblas (1998) realizaron una clasificación de los factores personales:

- Atributos demográficos: pertenencia de los jugadores a distintas zonas geográficas y las características personales que conlleva (por ejemplo, los aspectos culturales).



- Conocimientos (inteligencia individual) y motivos para practicar un determinado deporte.
- Comportamientos: acciones que realiza cada jugador con la educación y formación recibida.

### **4.3. Factores de equipo**

Los factores de equipo representan aquellos factores relacionados con la estructura del grupo (Gill, 2000): la posición que ocupan, los roles (conjunto de comportamientos que se esperan de una posición determinada dentro del equipo), el estatus y las normas (expectativas y estándares que se definen para el equipo). Todos estos factores, en definitiva, guardan relación con las normas de productividad del equipo, el deseo de que el equipo sea exitoso, la eficacia colectiva, la comunicación, la aceptación de los roles definidos, sin olvidarnos de los éxitos y fracasos compartidos a lo largo de una temporada (Leo & García-Calvo, 2013; Paskevich et al., 2001; Weinberg & Gould, 1996; Widmeyer et al., 1992).

### **4.4. Factores de liderazgo**

En los factores de liderazgo se incluyen todas aquellas conductas del entrenador con sus jugadores, pero también las relaciones interpersonales y tomas de decisiones entre los propios jugadores de un equipo. Se relacionan con variables como la comunicación y la compatibilidad entre jugadores y entrenador. Estos estilos de liderazgo ayudan a concretar los objetivos dentro del grupo y también definen los roles que cada uno debe desempeñar para conseguir esas metas propuestas. Los factores de liderazgo, en definitiva, hacen referencia a las relaciones interpersonales entre todo el cuerpo técnico y los jugadores con el fin de alcanzar los objetivos grupales (Brawley, 1990; Gill, 2000; Leo & García-Calvo, 2013). Esta interacción puede ser entendida bidireccionalmente entre el entrenador y el jugador, entre dos jugadores o, desde un nivel más general, entre el equipo y el deportista (García-Mas, 2001).

Todos los factores definidos anteriormente darán lugar a determinadas consecuencias a nivel individual y de equipo. Si la efectividad del equipo y su estabilidad se mantienen a lo largo del tiempo, es más probable el logro de los objetivos propuestos. Es la simbiosis entre los resultados satisfactorios para cada individuo por formar parte del equipo y la forma de comportarse dentro del equipo lo que genera ese sentimiento de orgullo por pertenecer al mismo (Widmeyer et al., 1992).

## **5. Instrumentos de medida de la cohesión en el deporte**

Cada uno de los modelos conceptuales de la cohesión antes mencionados hace uso de medidas específicas del constructo de cohesión. En los siguientes apartados se realiza una revisión de los instrumentos de medida de la cohesión más importantes siguiendo un orden cronológico. Estos instrumentos incluyen, por una parte, test psicométricos y, por otra, técnicas sociométricas y metodología observacional.

## **5.1. Test psicométricos**

### **5.1.1. SPORT COHESIVENESS QUESTIONNAIRE (SCQ, Martens y Peterson, 1971)**

Martens y Peterson desarrollaron a principios de la década de los setenta el Cuestionario de Cohesión en el Deporte. La principal característica de esta herramienta es utilizar un breve cuestionario compuesto por siete ítems que evalúa los siguientes aspectos: Atracción interpersonal, Contribuciones de los miembros según su habilidad y disfrute, Influencia de cada miembro, Sentido de pertenencia, Valoración como miembro del equipo, Percepciones del trabajo en equipo y Medición de cuánto está unido al grupo deportivo.

Tal y como se puede apreciar, estos ítems miden aspectos relacionados con la cohesión social. La elaboración de este cuestionario estuvo fundamentada en una revisión de la literatura sobre la cohesión y las diferentes formas de evaluarla. Pero a pesar de su interés en evaluar la cohesión, no se llegaron a definir criterios de fiabilidad y validez de la prueba (Ostrow, 1990; Weinberg & Gould, 1996). García-Mas y Vicens-Bauzá (1994) señalaron que esta medida de la cohesión fue la primera prueba que representó un cambio cuantitativo y cualitativo en relación con la utilización del sociograma, que se venía empleando para medir la cohesión en deporte.

### **5.1.2. TEAM COHESION QUESTIONNAIRE (TCQ, Gruber y Gray, 1981)**

Una década después del cuestionario de Martens y Peterson, Gruber y Gray (1981) elaboraron el Cuestionario de Cohesión de Equipo, en el que se evaluaban las relaciones interpersonales de trabajo, el éxito que se obtiene en el deporte de equipo y las fuerzas personales que atraen a los individuos al equipo. Asimismo, estos autores no solamente evaluaban estos tres factores; su cuestionario mide los antecedentes y las consecuencias de la cohesión. La respuesta a las 13 preguntas formuladas en el cuestionario se realiza mediante una escala tipo Likert y su elaboración se fundamenta en investigaciones previas sobre cohesión en el deporte (Carron et al., 1998; Ostrow, 1990).

### **5.1.3. TEAM CLIMATE QUESTIONNAIRE (TCQ, Grand y Carron, 1982)**

El Cuestionario de Ambiente de Equipo fue el primer cuestionario desarrollado por Carron y Grand. Su finalidad era medir la claridad, aceptación y percepción de la ejecución del rol, la conformidad, cohesión de tarea y cohesión social en los grupos deportivos. Los autores formularon 10 preguntas para cada factor y, a mayores, añadieron un ítem para obtener una medida subjetiva directa de la cohesión. De esta forma, el TCQ está compuesto por 61 ítems. Grand y Carron (1982), para crear esta escala, tuvieron en cuenta ítems procedentes de una serie de inventarios y cuestionarios, a los que añadieron otros según los objetivos de su estudio (Carron, 1991; Ostrow, 1990).



#### 5.1.4. MULTIDIMENSIONAL SPORT COHESION INSTRUMENT (MSCI ó MSC, Yukelson et al., 1984)

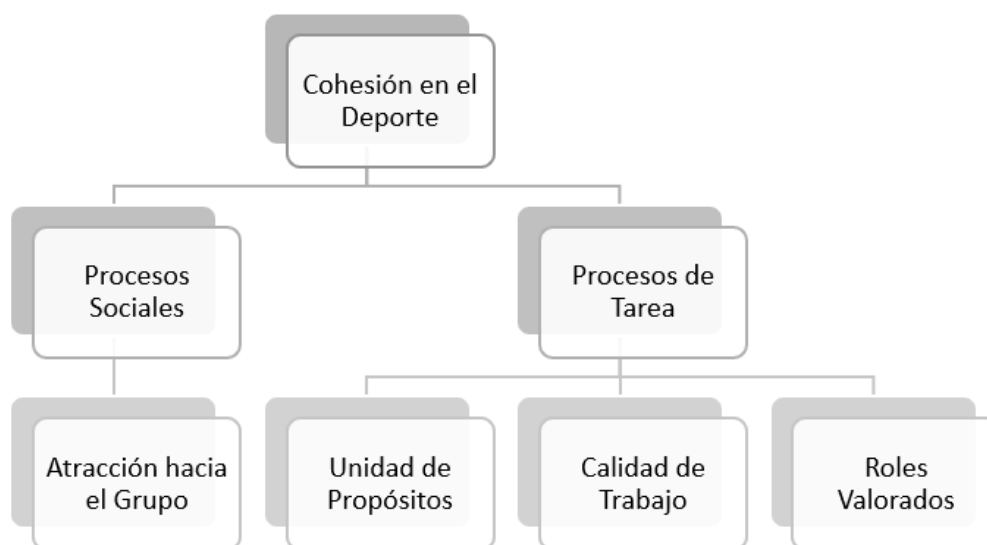
El planteamiento de considerar la cohesión desde una perspectiva unidimensional y las medidas que se realizaron bajo esa conceptualización no resultaron suficientes para comprender el concepto de cohesión. Así surge la perspectiva multifactorial de la cohesión deportiva. Y se diseñaron dos nuevos instrumentos para dar respuesta a las nuevas dimensiones implicadas en el concepto de cohesión deportiva: el *Multidimensional Sport Cohesion Instrument* y el *Group Environment Questionnaire* (Widmeyer et al., 1992).

Yukelson et al. (1984), en su inquietud por incluir la cohesión social y de tarea en la evaluación de la cohesión deportiva, realizaron un estudio para incorporar ambos factores. Plantearon que la cohesión implicada, por una parte, los procesos sociales relacionados con el desarrollo y el mantenimiento de las relaciones interpersonales equilibradas dentro del equipo y, por otra parte, los procesos de tarea que están vinculados con la actividad del equipo en cuanto a su desempeño.

El Instrumento Multidimensional de la Cohesión en el Deporte estaba compuesto en su inicio por 41 ítems (ver Anexo A) procedentes de otros cuestionarios, definiciones operacionales propuestas por otros investigadores, ítems propuestos desde disciplinas como la psicología industrial y organizacional y, finalmente, otros ítems elaborados con la información conseguida después de entrevistar a entrenadores y científicos sociales acerca de sus percepciones sobre la cohesión de grupo (Ostrow, 1990; Yukelson et al., 1984).

**Figura 1**

*Dimensiones de la Cohesión según el Modelo Conceptual de Yukelson et al. (1984)*



Yukelson et al. (1984) realizaron un análisis factorial con los datos obtenidos en una muestra de 196 jugadores de baloncesto, llegando a una versión con 22 ítems, que abordaban los siguientes aspectos de la cohesión: Atracción hacia el Grupo, Calidad de Trabajo, Unidad de Propósitos y Roles Valorados (Figura 1).

La *Atracción hacia el Grupo* es el factor relacionado con los procesos sociales de la cohesión deportiva. Este hace referencia al sentimiento de atracción y/o satisfacción por pertenecer al equipo. Algunos de los ítems que componen este factor son, por ejemplo, preguntas relacionadas con la valoración de los compañeros por pertenecer al equipo, cuál es el grado de satisfacción con los amigos que tiene en el equipo o cuál es su sentimiento como miembro aceptado del equipo. En esta dimensión son siete las variables evaluadas (Moreira et al., 2016): Sentimientos de apreciación, Sentimientos de aceptación, Orgullo de formar parte del equipo, Valor otorgado a la participación en el equipo, Continuidad en el equipo, Significado y valor, y Satisfacción con las amistades.

Conceptualmente hacen, pues, referencia a una percepción individual hacia el grupo expresada en ítems que reflejan sentimientos de orgullo, diversión, aceptación como un miembro más del equipo, así como de la amistad que se desenvuelve dentro del grupo. De esta forma, esta dimensión da lugar a sentimiento propio de satisfacción y/o identificación con ese equipo en concreto. Evans y Jarvis (1980) señalaron que la atracción hacia el grupo puede surgir de un número de características relevantes, como puede ser el sentido individual de compromiso o participación en el grupo, sentimientos de aceptación dentro del grupo y un deseo de continuar siendo miembro del grupo. De la misma forma, Robison y Carron (1982, citados en Lila-Murillo et al., 1991, p. 511) encontraron que los individuos con unas características deportivas superiores al resto de los componentes del grupo manifiestan una alta satisfacción y sentido de pertenencia.

La *Unidad de Propósitos* está relacionada con el compromiso que los jugadores del equipo están dispuestos a aceptar teniendo en cuenta las normas establecidas, aceptando los roles que les corresponden y entendiendo y asumiendo las metas que se ha propuesto el equipo. Esta dimensión establece claramente la esencia del equipo, definiendo cuál es su finalidad y cuál va a ser el compromiso de cada jugador con el equipo, con las normas y valores que se han definido para esa temporada, por ejemplo. Dentro de esta dimensión es relevante establecer una comunicación adecuada para transmitir correctamente las normas. Además, es importante que todos los miembros entiendan cuál es su función dentro del equipo y cuáles son los objetivos que tienen que conseguir a corto, medio y largo plazo. Este proceso de fijar objetivos no es cerrado, sino que es necesario ir adaptándolo a las circunstancias de la temporada y a las características momentáneas del equipo. En resumen, con la Unidad de Propósitos se pretende: Preparación del equipo,

Compromiso con las operaciones del equipo, Claridad de los objetivos de equipo y Método de evaluación del objetivo clave.

El factor *Calidad de Trabajo* está claramente vinculado con la cohesión de tarea. Cada uno de sus jugadores trabajan colaborando entre ellos, siguiendo sus funciones dentro del equipo. Para que los deportistas cooperen juntos es necesario que se identifiquen y acepten los roles que se les han asignado, manteniendo el respeto y el apoyo entre ellos. Existe además la necesidad de que los jugadores estén dispuestos a sacrificar su propia gloria por el equipo, que sean capaces de resolver los conflictos y se mantengan canales de comunicación adecuados. En resumen, las variables que se asocian con este factor son las siguientes: Trabajo en equipo, Compatibilidad de roles, Apoyo mutuo y respeto, Grado de contribución y compromiso, Resolución de conflictos, Unidad (armonía entre los jugadores), Roles bien definidos y Disciplina de equipo en las tareas.

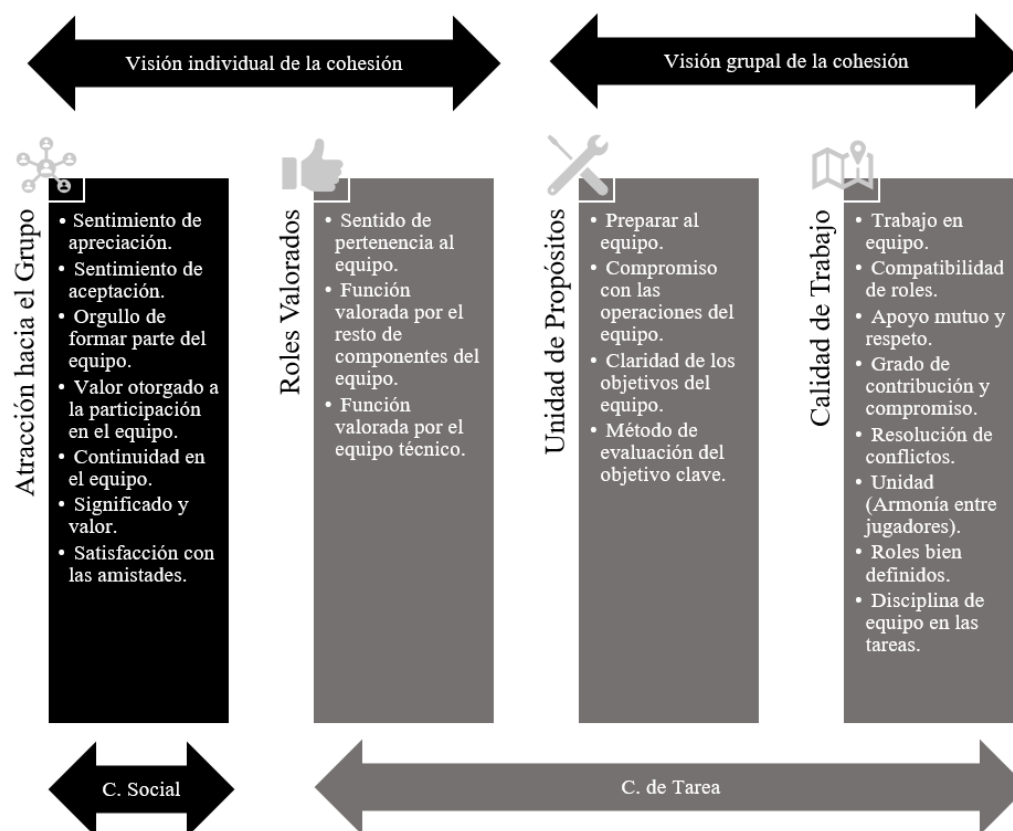
La última dimensión es la denominada *Roles Valorados*. Esta dimensión pone énfasis en la identificación de los jugadores con el equipo. Aunque ya hemos utilizado el término *rol* a lo largo de los apartados previos, no ha sido definido específicamente. Se puede establecer el rol como un conjunto de conductas demandadas o esperadas de un jugador por la posición que ocupa dentro del equipo (Weinberg & Gould, 1996). Los roles pueden ser formales, como el rol de entrenador o capitán, o informales, los cuales estarían relacionados con las interacciones de los miembros del equipo. Por ejemplo, cuando un jugador hace de mediador en un conflicto (Leo & García-Calvo, 2003; Weinberg & Gould, 1996). Para los autores del MSCI lo importante para el jugador es sentir que su papel o contribución es valorada y respetada por todos los integrantes del equipo, bien sea el resto de iguales bien el entrenador o el resto del cuerpo técnico. Esta evaluación subjetiva positiva genera un grado de pertenencia alto (Yukelson et al., 1984). Los aspectos que se incluyen en esta dimensión son los siguientes: Sentido de pertenencia al equipo, Función valorada por el resto de componentes del equipo y Función valorada por el equipo técnico.

Las cuatro dimensiones citadas en el modelo de Yukelson combinan la cohesión social y la cohesión de tarea, con un mayor peso de esta última.

La Figura 2 representa la propuesta de Yukelson y colaboradores (1984). El gráfico refleja, además, la diferencia conceptual entre factores asociados a la vertiente individual y a la vertiente grupal de la cohesión.

**Figura 2**

*Variables de las Dimensiones del Modelo Conceptual de Yukelson et al. (1984)*



Según el estudio de Yukelson et al. (1984), los factores de Calidad de Trabajo y Unidad de Propósitos hacen alusión a las propiedades del grupo como una unidad y los otros dos factores, Atracción hacia el Grupo y Roles Valorados, están enfocados a una visión más individual hacia el propio grupo en sí mismo. La misma tendencia, grupal o individual, fue observada en otros estudios. Carron y Chelladurai (1981), después de realizar un análisis factorial del cuestionario de cohesión deportiva sugerido por Martens, concluyeron que se podían obtener dos factores independientes que hacían referencia, por una parte, a la percepción individual de la cohesión y, por otra, a la cohesión del grupo como una única unidad.

Finalmente, indicar que los propios autores del MSCI señalaron que, aunque en su trabajo se obtuvieron altos coeficientes de fiabilidad y pruebas de la validez de constructo, futuros estudios deberían determinar el funcionamiento de este cuestionario en otros deportes. La cohesión parece variar teniendo en cuenta el grado de coordinación o interdependencia entre los jugadores de un equipo según la disciplina deportiva a la que pertenezcan (Ostrow, 1990). Asimismo, Weinberg y Gould (1996) concluyeron que, gracias a su versatilidad, este cuestionario puede ser una medida de la cohesión en diversas modalidades deportivas.

### 5.1.5. GROUP ENVIRONMENT QUESTIONNAIRE (GEQ, Carron et al., 1985)

En el año 1985, Carron y colaboradores definen su modelo de la cohesión de equipo en deporte. En este modelo las percepciones y creencias se clasifican en dos categorías generales:

- *Integración grupal*: Estaría formada por las creencias y percepciones individuales que los miembros tienen del equipo como un todo; por lo tanto, hace referencia a las percepciones de cada uno de los componentes del equipo sobre la proximidad, similitud y unión del grupo.
- *Atracciones individuales hacia el grupo*: Serían las creencias y percepciones de cada miembro del equipo acerca de la atracción al comienzo del equipo y los motivos personales para permanecer en el mismo; es decir, hacen alusión a los sentimientos de cada jugador sobre su propia implicación personal con el equipo.

Este modelo hipotetiza que ambas categorías pueden tomar dos orientaciones importantes como son los aspectos sociales y los aspectos de tarea del equipo. De esta forma se pueden mencionar cuatro dimensiones de la cohesión (Carron et al., 1998):

- *Atracciones individuales hacia los aspectos sociales (Individual Attraction to the Group-Social, ATG-S)*: Serían los sentimientos de cada jugador acerca de su aceptación personal y la interacción social con el equipo.
- *Atracciones individuales hacia los aspectos de tarea del grupo (Individual Attraction to the Group-Task, ATG-T)*: Estaría compuesta por las simpatías de cada jugador sobre su compromiso individual con la tarea grupal, la productividad y los objetivos a conseguir.
- *Integración grupal hacia lo social (Group Integration-Social, GI-S)*: Estaría formada por las impresiones de los jugadores de un equipo en relación a la similitud, proximidad y la unión dentro del equipo como un todo. En este caso, se entiende el grupo como una unidad social.
- *Integración grupal hacia la tarea (Group Integration-Task, GI-T)*: Engloba todos los sentimientos de cada jugador respecto a la similitud, proximidad y unión dentro del equipo como un todo, pero *todo* significa en esta dimensión la labor del equipo (tarea grupal).

Estas cuatro dimensiones enfatizan el carácter multidimensional de la cohesión y cada una forma parte del nivel de cohesión final de un equipo (Paskevich et al., 2001). Así, el grado de cohesión de un equipo evoluciona a medida que los jugadores interaccionan con el propio ambiente y viene definido por el aprendizaje social (Balaguer et al., 2003).

A partir de las dimensiones teóricas de su modelo, los autores crearon el Cuestionario de Ambiente de Grupo, siendo este instrumento de cohesión el más empleado para medir dicho concepto y la prueba más enumerada en diferentes estudios (García-Quinteiro & Lois-Río, 2003; Leo & García-Calvo, 2013). Esta prueba psicométrica es de gran utilidad si se quieren diferenciar comportamientos relacionados con el rendimiento (Russell, 1993). Se utilizó en investigaciones

que relacionaron el grado de cohesión con el rendimiento autopercebido y el rendimiento objetivo del equipo (Lila-Murillo et al., 1991).

El GEQ diferencia entre el individuo y el equipo y entre los aspectos sociales y de tarea. Es decir, este instrumento de medida hace referencia a las dos principales categorías del modelo conceptual de Carron: la integración del grupo y la atracción individual hacia el grupo (Weinberg & Gould, 1996). Por otra parte, las creencias y percepciones que configuran la cohesión se muestran en las cuatro dimensiones citadas anteriormente: ATG-S, ATG-T, GI-S y GI-T. Tal como indican Lila-Murillo y colaboradores (1991), estas cuatro subescalas son valoradas mediante 18 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de nueve puntos y con anclajes en los extremos que van desde *fuertemente en desacuerdo* hasta *fuertemente de acuerdo*. Para la construcción de los ítems, Carron y colaboradores se apoyaron en las percepciones de muestras independientes de equipos deportivos “activos” y en los resultados que obtuvieron de una revisión de la literatura sobre el constructo de la cohesión (Ostrow, 1990).

Para definir la estructura factorial de este instrumento de medida se llevaron a cabo varios estudios y los hallazgos mostraron que existían inconsistencias en los resultados obtenidos (Carron et al., 1998). En España se evaluó la estructura factorial del Cuestionario de Ambiente de Grupo. Dosil y Sánchez-Pérez (2002) citan el estudio realizado por el Servicio de Psicología del Athletic Club Lezama, que mediante un análisis factorial confirmatorio, demostró la validez factorial de este cuestionario. La adaptación elaborada por Iturbide y colaboradores (2010), con el nombre de Cuestionario de Ambiente de Equipo (CAE), mostró que el modelo mejor ajustado era de carácter bidimensional, con los grandes factores de cohesión de tarea y de cohesión social. Además, propusieron una valoración global de cohesión a partir de las puntuaciones en los cuatro factores de primer orden. Más recientemente, Leo y colaboradores (2015) adaptaron el GEQ para ser utilizado con jugadores de fútbol profesional, concluyendo que la versión para futbolistas profesionales presentaba índices de ajuste apropiados cuando se consideraba la estructura del modelo original propuesto por Carron.

Sobre el GEQ se encuentran referentes inmediatos de investigaciones en varios idiomas. La forma del test en inglés no ha estado exenta de dificultades metodológicas, reconocidas por los propios autores (Eys et al., 2007). En español, los avances actuales llegan de la mano de los trabajos ya citados de Iturbide et al. (2010) y de Leo et al. (2015).

La traducción al francés del GEQ (“*Questionnaire sur l’Ambiance du Groupe*”; Heuzé & Fontayne, 2002) presentaba asimismo buenas propiedades psicométricas respaldando el modelo de cohesión de Carron. A partir de ese modelo, Buton y colaboradores (2007) confeccionaron el



cuestionario QAG-A, para evaluar la cohesión durante un período de tiempo a través de medidas repetidas.

Nascimento et al. (2012) informaron de que la versión brasileña del GEQ poseía también características psicométricas aceptables y era un instrumento útil para evaluar la cohesión en equipos deportivos. La forma final del instrumento en portugués comprende 16 ítems.

Del mismo modo, Ohlert (2012) llevó a cabo la traducción del GEQ al alemán. Su versión se denomina KIT-L (*Kohäsionsfragebogen für Individual-und Teamsport – Leistungssport*). El KIT-L mantiene las cuatro escalas del GEQ y cinco de los 18 ítems originales fueron modificados. Estos cinco ítems que hacían referencia a deportes interactivos fueron sustituidos por ítems que pueden ser aplicados a cualquier deporte en general.

La evaluación psicométrica de la versión griega del GEQ (Ntoumanis & Yannis, 2004) mostró invarianza en las estructuras factoriales examinadas, aunque sus autores concluyeron sobre la necesidad de llevar a cabo futuros estudios para mejorar la validez discriminante.

Finalmente, la traducción al checo del GEQ no se realizó de modo literal, debido a dificultades para asumir expresiones propias de la cultura americana. La estructura factorial que obtuvo un mejor ajuste fue un modelo compuesto por un factor principal H con dos subfactores (IA-T y GI-T) y otros dos factores separados de ese factor H (IA-S y GI-S) (Prokešova & Musálek, 2011).

#### **5.1.6. THE YOUTH SPORT ENVIRONMENT QUESTIONNAIRE (YSEQ, Eys et al., 2009)**

Desarrollado por Eys et al. (2009), este cuestionario está formado por 18 ítems que evalúan cohesión social y de tarea en grupos deportivos con edades comprendidas entre los 13 y los 17 años. La doble dimensión evaluada en este cuestionario parte de la estructura de cuatro factores propuesta por Carron y colaboradores (1985). El estudio llevado a cabo para la prueba del modelo de medida reflejó que los jóvenes deportistas distinguían entre cohesión orientada al grupo y cohesión orientada hacia el individuo.

### **5.2. Técnicas sociométricas y metodología observacional**

Las medidas sociométricas se pueden utilizar para conocer el grado de afiliación y atracción entre los miembros de un equipo (Weinberg & Gould, 1996). El sociograma es un instrumento de medida utilizado para conocer la estructura de las relaciones de un grupo a través de las respuestas que sus miembros dan sobre sus preferencias o rechazos hacia el resto de los jugadores que forman el equipo. Citando a Rodríguez-Pérez y Morera-Vello (2001):

La técnica sociométrica es un instrumento destinado a explorar las relaciones informales establecidas en la vida grupal, ya que permite averiguar las posiciones y estatus de los miembros del

grupo en distintas dimensiones de la estructura informal existente en un momento dado, así como los roles adscritos a dichas posiciones (p. 27).

De este modo se pueden conocer las redes informales entre los jugadores de un equipo, identificando sus líderes, el valor de los roles asignados a cada miembro del equipo o las preferencias de elección personal de los jugadores. A partir de aquí, se puede establecer la estructura formal e informal del equipo.

La principal desventaja de utilizar los sociogramas para medir la cohesión de grupo en el deporte viene determinada porque esta medida de cohesión enfatiza aquellos aspectos relacionados con la parte más afectiva y emocional y quedan sin evaluar todas aquellas cuestiones que relacionan la cohesión con aspectos de tarea. Es decir, los sociogramas se centran en la cohesión social sin dar respuesta a aquellos aspectos que asocian la cohesión deportiva con el rendimiento del equipo. Cabe destacar, sin embargo, que conocer la estructura del equipo y sus afiliaciones ayuda a resolver posibles discrepancias interpersonales que también ejercen una influencia en la forma de trabajar conjuntamente para conseguir las metas que se propone un equipo.

Canto-Ortiz y Hernández-Mendo (2005) hacen referencia a la metodología observacional como sistema válido de medida de la cohesión. Esta metodología se basa en una matriz de interacciones, como son los pases realizados por los jugadores en varios partidos. Posteriormente, realizan un escalamiento multidimensional y un análisis de correspondencias de la matriz de frecuencias de las transmisiones de balón de los encuentros. La metodología observacional es una herramienta de medición que puede complementar a otras medidas de cohesión ya existentes (Anguera, 2009; Anguera & Hernández-Mendo, 2014; Castellano et al., 2009).



## Parte empírica





### 1. Introducción

Si bien se subraya la popularidad del Group Environment Questionnaire (GEQ; Carron et al., 1985), se ha dedicado la parte empírica de esta investigación al Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI; Yukelson et al., 1984). Uno de los hechos que justificaron esta decisión inicial fue la existencia de otros proyectos en curso sobre el GEQ. Las distintas pruebas con el GEQ revelaban, por otra parte, varios inconvenientes todavía por resolver como la inconsistencia en la estructura factorial subyacente.

Dentro de la misma perspectiva multidimensional, se tratará de contribuir a la definición conceptual y operativa del constructo de cohesión, utilizando como base el modelo propuesto para el MSCI. Como primer estudio empírico presentaremos un reanálisis de los datos muestrales de un trabajo preliminar (García-Quinteiro et al., 2006), publicado en la revista *Psicothema*. La reproducción parcial de varios aspectos cuenta con el permiso de la Editorial y de los coautores del artículo (ver en Anexo B la publicación referida, la autorización de la revista, el nombre y la filiación de todos sus autores, la contribución de la doctoranda y la referencia completa de la publicación).

### 2. Método

#### 2.1. Participantes

Este estudio se realizó con una muestra de 173 futbolistas varones jóvenes, de edades comprendidas entre los 15 y los 19 años ( $M = 17,11$ ;  $DT = 0,93$ ). Todos ellos eran participantes en el Torneo Internacional de Fútbol Base Vigo Cup 2004 de la categoría sub-19 y pertenecían a los siguientes 11 clubes: C. P. Alerta-Traviesas, C. Hogar, Sárdoma C. F., S. D. Cristo de la Victoria, Arenas de Alcabre, Rápido de Bouzas, C. D. Teis, Balaídos C. F., C. D. Areosa, C. P. Sanvicenteño de Badajoz y Escuela Fútbol Base de Huelva.

El tipo de muestreo tuvo, por tanto, un carácter no probabilístico. Se seleccionaron aquellos participantes del torneo accesibles hasta completar un tamaño muestral acorde con el estudio exploratorio que pretendía realizar y basado en el mínimo de entre tres y cinco respuestas por ítem.

#### 2.2. Material

El instrumento utilizado recibió el nombre de IMCODE (Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte). Fue el resultado de la traducción al español del Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI) en su forma compuesta por 22 ítems. Los pasos seguidos para llegar al IMCODE se detallan a continuación.

En primer lugar, nos pusimos en contacto con uno de los autores del MSCI, el profesor David Yukelson, de la Universidad Estatal de Pensilvania (PENNSTATE-The Pennsylvania State University), que nos facilitó una copia de la versión original del instrumento (Anexo C). Además de los ítems que componían la escala, el autor nos envió las instrucciones del cuestionario, la agrupación de los ítems en factores y el modo de cuantificación de las respuestas (Anexo D).

La traducción de los ítems se llevó a cabo por el doble procedimiento de traducción directa e inversa (Brisling, 1970, 1986; Voss et al., 1995). En la misma participaron dos nativos ingleses bilingües, que fueron instruidos acerca del test, el objetivo de su traducción y el formato de respuesta empleado. El primer nativo realizó una primera traducción del inglés al español y el segundo nativo se encargó de la traducción del español al inglés. Posteriormente, se contó con la opinión de varios expertos (psicólogos y deportistas), que contribuyeron a la composición final del cuestionario. Se intentó mantener de la manera más fidedigna posible el contenido de los ítems respecto al instrumento inicial.

**Tabla 1**

*Ítems que Conforman el IMCODE en el Estudio I*

1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador? Nada disciplinado / Muy disciplinado.
2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo? Nada / Mucho.
3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros? Nada valorada / Muy valorada.
4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo. No se ayudan nada / Se ayudan mucho.
5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella. Roles pobremente definidos / Roles bien definidos.
6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición? Nada preparado / Muy preparado.
7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo. Ningún sentimiento de orgullo / Fuerte sentimiento de orgullo.
8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo? Nada / Mucho.
9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo? Nada satisfecho / Muy satisfecho.
10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido? Nada unido / Muy unido.
11. En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? Nada / Mucho.
12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando? Nada / Mucho.
13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”? Nada bueno / Muy bueno.
14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo? Nada / Mucho.
15. ¿Deseas continuar en este equipo? Nada / Mucho.
16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico? Nada valorada / Muy valorada.
17. Nunca se resuelve el conflicto en nuestro equipo porque los compañeros discuten mucho y tienen problemas para llevarse bien. Totalmente en desacuerdo / Totalmente de acuerdo.
18. ¿Tus compañeros son egoístas o están dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo? Nada egoístas / Muy egoístas.
19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo? Nada comprometido / Muy comprometido.

- 
20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo? Nada bien / Muy bien.
21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo? Nada fuerte / Muy fuerte.
22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir? Nada / Mucho.
- 

Se conservó el formato de respuesta tipo Likert con 10 categorías ordenadas, pero con una variante sobre la escala propuesta. En el formato original de Yukelson et al. (1984) la escala oscilaba entre 1 y 11; en el IMCODE la numeración va de 0 a 10. El motivo principal de este cambio fue que en nuestra cultura está ampliamente aceptada una escala de valoración con alternativas numeradas entre 0 y 10. Al igual que en la versión de la que se partía, estos valores mínimo y máximo de la escala iban acompañados de etiquetas, que eran específicas para cada uno de los 22 enunciados.

**Tabla 2**

*Ítems del IMCODE según las Cuatro Dimensiones Teóricas del MSCI*

Factor Atracción hacia el Grupo
8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo? Nada / Mucho.
2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo? Nada / Mucho.
7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo. Ningún sentimiento de orgullo / Fuerte sentimiento de orgullo.
9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo? Nada satisfecho / Muy satisfecho.
11. En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? Nada / Mucho.
14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo? Nada / Mucho.
15. ¿Deseas continuar en este equipo? Nada / Mucho.
Factor Unidad de Propósitos
22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir? Nada / Mucho.
6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición? Nada preparado / Muy preparado.
19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo? Nada comprometido / Muy comprometido.
12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando? Nada / Mucho.
Factor Calidad de Trabajo
20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo? Nada bien / Muy bien.
5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella. Roles pobremente definidos / Roles bien definidos.
17. Nunca se resuelve el conflicto en nuestro equipo porque los compañeros discuten mucho y tienen problemas para llevarse bien. Totalmente en desacuerdo / Totalmente de acuerdo.
4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo. No se ayudan nada / Se ayudan mucho.
1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador? Nada disciplinado / Muy disciplinado.
18. ¿Tus compañeros son egoístas o están dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo? Nada egoístas / Muy egoístas.
13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”? Nada bueno / Muy bueno.
10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido? Nada unido / Muy unido.

---

#### Factor Roles Valorados

---

21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo? Nada fuerte / Muy fuerte.  
3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros? Nada valorada / Muy valorada.  
16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico? Nada valorada / Muy valorada.
- 

Para el orden de presentación de los ítems se utilizó una tabla de números aleatorios. La Tabla 2 muestra los ítems que componen el IMCODE, junto con sus respectivas etiquetas de respuesta. Además, se presenta la clasificación de los ítems del IMCODE en las cuatro dimensiones teóricas originales del MSCI.

Todos los elementos estaban formulados en la misma dirección, de manera que, a mayor acuerdo con el enunciado del ítem, mayor puntuación. Excepto en el caso de los ítems 17 y 18, que puntuaban de modo inverso.

Finalmente, se elaboró un cuaderno de tres páginas grapadas (ver Anexo E). En la primera página, por escrito, se requería a cada deportista que rodease con un círculo el número de la escala que mejor expresase lo que pensaba sobre cada cuestión, pidiéndole que fuese lo más sincero posible, ya que no existían respuestas correctas o incorrectas. Además, se les pedía que leyesen con detenimiento los ítems, asegurándose de entender tanto el enunciado como la respuesta y solicitándoles la comprobación de haber respondido a todos ellos. En la última página se preguntaba a los jugadores por su edad y por el número de temporadas que llevaban en el equipo.

### 2.3. Procedimiento

El instrumento fue administrado con el consentimiento del entrenador de cada equipo y en el momento que este consideró más oportuno. La administración fue supervisada por una única investigadora, que se encargó de que todos los participantes recibiesen las mismas instrucciones. Se informó a los deportistas y al entrenador de que la participación era voluntaria y de que las respuestas individuales y de equipo serían tratadas confidencialmente.

## 3. Análisis de datos y resultados

### 3.1. Exploración inicial de los datos

El examen de los datos se realizó mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistics. Una exploración inicial de las respuestas a los ítems del cuestionario sirvió para comprobar su distribución, la existencia de un patrón de valores perdidos y/o la presencia de valores extremos en cada uno de ellos. Existían 12 casos, procedentes de distintos grupos, con valores perdidos. Solo uno de los participantes (el participante 159) presentaba dos de estos valores (en los ítems 10 y 14), mientras que el participante 119 presentaba seis. Las razones para la existencia de datos ausentes en este último fueron fácilmente identificables, puesto que olvidó contestar a la tercera página del cuestionario. Por

otra parte, es una única variable la que contiene más de dos valores perdidos (el ítem 11). Los valores perdidos pueden afectar a la generalizabilidad de los resultados (Martínez-Arias, 1999); por esta razón, a partir de aquí los análisis se realizaron con 162 participantes. Hemos decidido trabajar con los datos de casos completos en todos los ítems, puesto que el tamaño de la muestra era suficientemente amplio.

Dentro del análisis exploratorio, el estudio gráfico de los diagramas de caja (ver Anexo F) nos alerta de la presencia de casos atípicos. Para reducir el efecto que estos puedan tener sobre la distribución de las variables y la distorsión de las pruebas estadísticas, se descartaron 27 cuestionarios que presentan valores extremos en los ítems 5, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 19 y 20. Con ello la muestra se redujo a 135 participantes.

En la Tabla 3 se ofrecen los estadísticos descriptivos para cada ítem, una vez eliminados los casos extremos.

**Tabla 3**

*Estadísticos Descriptivos para Cada uno de los 22 Ítems en el Estudio I (n = 135)*

	Media	Mediana	Desviación Típica	Asimetría E.T. = ,209	Curtosis E.T. = ,414
Ítem 1	7,16	8,00	1,795	-,583	-,144
Ítem 2	7,61	8,00	1,593	-,659	1,284
Ítem 3	7,44	7,00	1,510	-,553	1,337
Ítem 4	8,01	8,00	1,719	-,846	,619
Ítem 5	7,16	7,00	1,527	-,177	-,368
Ítem 6	7,75	8,00	2,160	-1,418	2,497
Ítem 7	8,70	9,00	1,589	-1,367	2,187
Ítem 8	9,08	10,00	1,197	-1,430	2,229
Ítem 9	9,42	10,00	,927	-1,457	,939
Ítem 10	8,26	8,00	1,476	-,741	,373
Ítem 11	8,48	9,00	1,564	-1,575	5,246
Ítem 12	7,47	8,00	1,744	-,448	,026
Ítem 13	7,72	8,00	1,495	-,568	,244
Ítem 14	8,47	8,00	1,233	-,323	-,751
Ítem 15	8,96	10,00	1,545	-1,651	2,170
Ítem 16	8,33	8,00	1,456	-,791	,597
Ítem 17	6,28	7,00	3,222	-,435	-1,140
Ítem 18	5,82	6,00	2,750	-,137	-1,060
Ítem 19	7,91	8,00	1,918	-1,379	3,155
Ítem 20	7,58	8,00	1,499	-,368	,012
Ítem 21	8,53	9,00	1,554	-,927	,415
Ítem 22	7,81	8,00	1,754	-,824	,427

La media y la mediana tienden a ser elevadas en todos los ítems. En cuanto a la media, se observa que las puntuaciones más bajas corresponden a los elementos 17 y 18, con valores de 6,28 y 5,82, respectivamente. Estos ítems hacen referencia al grado de egoísmo que presentan los jugadores del equipo y a la dificultad para resolver los conflictos. El valor medio más alto figura en el ítem 9 ( $M = 9,42$ ), lo que indica que los participantes están altamente satisfechos con las amistades que han hecho

dentro del equipo. Además, se advierte que los deportistas disfrutaban mucho jugando (ítem 8,  $M = 9,08$ ) y que desean en un alto grado continuar en su grupo deportivo (ítem 15,  $M = 8,96$ ).

En cuanto a los valores de asimetría y curtosis, en la misma tabla se informa de que las distribuciones de las respuestas a los ítems tienen un cierto grado de asimetría negativa. Además, estas distribuciones son leptocúrticas en su mayoría, excepto para los elementos 1, 5, 14, 17 y 18, en los que el índice de curtosis es negativo.

### 3.2. Análisis factorial del IMCODE

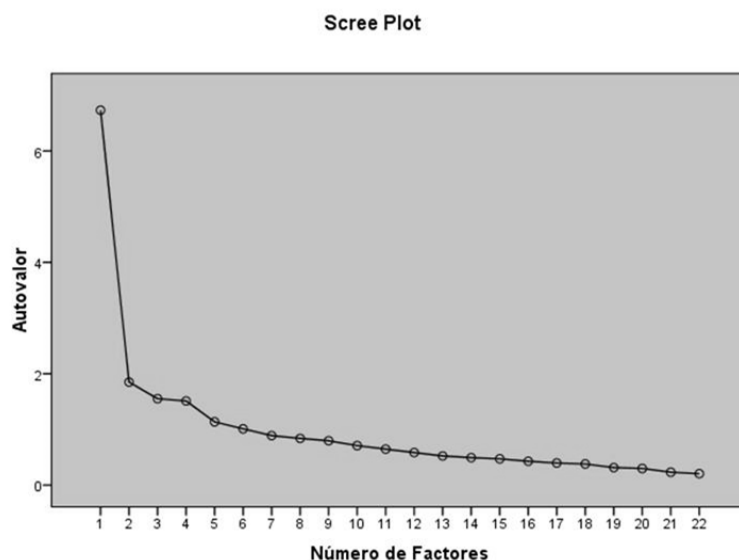
A continuación, se realizó un análisis factorial exploratorio de las respuestas de los 135 participantes a los 22 ítems del cuestionario. La matriz de correlaciones, junto con sus correspondientes probabilidades asociadas, se puede consultar en el Anexo G. El valor aproximado del determinante fue de 0,00016.

Por otra parte, el test de Bartlett ( $\chi^2(231) = 1079,368; p < ,01$ ) y la medida de adecuación muestral de Kaiser, Meller y Olkin ( $KMO = ,839$ ) fueron satisfactorios. Los resultados de estas pruebas nos sugieren que el análisis factorial que sigue a continuación es pertinente.

La factorización se llevó a cabo mediante el Método de Ejes Principales y con Rotación Oblicua. Para la elección del número de factores se tuvo en cuenta la composición del MSCI en su versión en inglés. Además, en el gráfico de sedimentación se puede observar que a partir de cuatro factores la aportación a la varianza explicada disminuía notablemente (ver Figura 3). Como resultado se obtuvieron cuatro factores significativos, que explicaban el 43,052% de la varianza.

**Figura 3**

*Gráfico de Sedimentación en el Estudio I*





La matriz factorial rotada (matriz de estructura), en la que figura el valor de las saturaciones factoriales de los ítems en cada uno de los factores, ordenados por su tamaño, aparece en la Tabla 4.

El primero de los factores obtenidos estaba compuesto por diez ítems, con cargas factoriales entre ,40 y ,72. Previo a la rotación, su autovalor era de 6,17 y explicaba el 28,07% de la varianza. Este factor recogía ítems diseñados para medir la dimensión Calidad de Trabajo (los ítems 1, 4, 5, 10, 13 y 20) y aquellos elementos orientados en la escala original a evaluar la dimensión Unidad de Propósitos (los ítems 6, 12, 19 y 22) (véase Tabla 2: Ítems del IMCODE según las cuatro dimensiones teóricas del MSCI).

**Tabla 4**

*Matriz de Estructura en el Estudio I*

	Factor			
	1	2	3	4
Ítem 1	,727			
Ítem 13	,722			
Ítem 6	,662			
Ítem 20	,636			
Ítem 10	,588			
Ítem 12	,572			
Ítem 5	,554			
Ítem 4	,516			
Ítem 22	,454			
Ítem 19	,402			
Ítem 2		-,842		
Ítem 3		-,769		
Ítem 14		-,592		
Ítem 8			-,642	
Ítem 21			-,640	
Ítem 9			-,621	
Ítem 7			-,583	
Ítem 15			-,567	
Ítem 16			-,531	
Ítem 11			-,513	
Ítem 17				,618
Ítem 18				,569
<b>Autovalor</b>	6,176	1,342	1,042	,912
<b>% Varianza</b>	28,073	6,099	4,737	4,144

*Nota.* Los valores propios y los porcentajes de varianza expuestos se refieren al proceso de extracción y son previos a la rotación oblicua.

El segundo factor estaba configurado por tres ítems y daba cuenta del 6,09% de la varianza ( $\lambda = 1,34$ ). El valor de las saturaciones factoriales era superior a ,50 para todos sus elementos. Uno de ellos, el ítem 3, representaba la dimensión Roles Valorados; y los ítems 2 y 14 hacían referencia a la dimensión Atracción hacia el Grupo.

El tercer factor explicaba el 4,73% de la varianza ( $\lambda = 1,04$ ) y estaba formado por ítems que, en la versión original, pertenecían a los aspectos Atracción hacia el Grupo (ítems 7, 8, 9, 11, 15) y Roles Valorados (ítems 16 y 21).

Finalmente, el Factor 4 figuraba con un 4,14% de la varianza explicada ( $\lambda = 0,91$ ) y comprendía los ítems 17 y 18, pertenecientes a la dimensión Calidad de Trabajo.

Para facilitar la comprensión de estos resultados, en la Tabla 5 se ofrece el enunciado completo de los ítems que conforman cada factor con su correspondiente carga factorial.

**Tabla 5**

*Enunciado de los Ítems que Componen los Cuatro Factores Obtenidos en el Estudio I*

Factor 1.
Ítem 1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador? (.727)
Ítem 13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”? (.722)
Ítem 6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición? (.662)
Ítem 20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo? (.636)
Ítem 10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido? (.588)
Ítem 12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando? (.572)
Ítem 5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella. (.554)
Ítem 4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo. (.516)
Ítem 22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir? (.454)
19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo? (.402)
Factor 2.
Ítem 3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros? (-.769)
Ítem 2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo? (-.842)
Ítem 14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo? (-.592)
Factor 3.
Ítem 8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo? (-.642)
Ítem 21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo? (-.640)
Ítem 9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo? (-.621)
Ítem 7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo. (-.583)
Ítem 15. ¿Deseas continuar en este equipo? (-.567)
Ítem 16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico? (-.531)
Ítem 11. En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? (-.513)
Factor 4.
Ítem 17. Nunca se resuelve el conflicto en nuestro equipo porque los compañeros discuten mucho y tienen problemas para llevarse bien. (.618)
Ítem 18. ¿Tus compañeros son egoístas o están dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo? (.569)

Respecto de la estructura factorial antes descrita, con cuatro componentes rotados oblicuamente, conviene indicar que los Factores 2 y 4 se relacionaban por su significado con el Factor 3 y el Factor

1. Con frecuencia los ítems tienden a agruparse con otros que presentan una distribución similar. Es posible que, debido a esa tendencia, alguno de estos factores (por ejemplo, el Factor 4) sea más un factor técnico que sustantivo. La Tabla 6 contiene la matriz de correlaciones entre factores. En esta tabla se aprecia que al menos las correlaciones entre los tres primeros factores resultaron relativamente elevadas.

**Tabla 6**

*Matriz de Correlaciones entre los Factores Obtenidos en el Estudio I*

<b>Factor</b>	1	2	3	4
1	1,000	-,336	-,450	,209
2		1,000	,373	-,083
3			1,000	-,142
4				1,000

Para encontrar los factores plenamente sustantivos, es decir aquellos que se mantendrían independientemente de la muestra y que podían ser replicables, se realizó un análisis factorial de segundo orden. Como resultado se obtuvo un único factor, que explicó el 51,29% de la varianza. Este factor agrupaba a todos los anteriores, si bien las cargas factoriales de los Factores 1, 3 y 2 fueron todas superiores a ,50 (ver Tabla 7).

**Tabla 7**

*Composición Factorial de Segundo Orden*

	<b>Factor</b>
	1
<b>Factor 1</b>	-,763
<b>Factor 3</b>	,752
<b>Factor 2</b>	,557
<b>Factor 4</b>	-,318

Se debe indicar, además, que la correlación de los ítems con el factor de segundo orden (ver Anexo H) muestra que todos tienen una correlación significativa a excepción del ítem 17. Por tanto, a la vista de los resultados, podría decirse que el cuestionario mide una única dimensión de la cohesión y los diferentes grupos de ítems parecen aportar diferentes matices.

### 3.3. Análisis de ítems y análisis de consistencia interna

A continuación, se presentan los resultados del análisis de los ítems y de fiabilidad, obtenidos para cada uno de los cuatro factores del análisis factorial de primer orden que se mencionan en el apartado 3.2.

La Tabla 8 muestra los valores de media y varianza si se elimina el ítem, correlación con el total corregida y coeficiente Alfa para el Factor 1. Las correlaciones ítem-total han resultado altas y significativas en todos los casos. El coeficiente Alfa es de ,843, valor que disminuiría si se prescindiese de cualquiera de los elementos. La diferencia sería solo mínima en el caso del ítem 19.

**Tabla 8**

*Estadísticos Ítem-Total para el Factor 1 en el Estudio I*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 1	69,68	97,935	,615	,822
Ítem 13	69,02	101,120	,653	,820
Ítem 6	69,09	92,932	,610	,823
Ítem 20	69,26	102,626	,597	,825
Ítem 10	68,58	102,679	,606	,824
Ítem 12	69,36	100,233	,564	,827
Ítem 5	69,67	105,818	,472	,835
Ítem 4	68,82	102,102	,516	,831
Ítem 22	69,02	103,932	,447	,838
Ítem 19	68,93	104,159	,387	,845
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 135; Número de ítems = 10				
<b>Alfa de Cronbach = ,843</b>				

Los tres ítems que componen el Factor 2 (ver Tabla 9) muestran también correlaciones satisfactorias con el total. El coeficiente de consistencia interna adopta un valor de ,770, que se puede considerar aceptable. Si descartamos dos de los elementos que configuran este factor (ítems 2 y 3) supondría un decremento de su consistencia interna. Sin embargo, la eliminación del ítem 14 incrementaría el Alfa hasta un valor de ,810.

**Tabla 9***Estadísticos Ítem-Total para el Factor 2 en el Estudio I*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 2	15,91	5,335	,700	,576
Ítem 3	16,07	5,935	,655	,632
Ítem 14	15,05	8,094	,487	810
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 135; Número de ítems = 3				
<b>Alfa de Cronbach = ,770</b>				

En cuanto al Factor 3 (ver Tabla 10), sus ítems exhiben de nuevo coeficientes de correlación satisfactorios. La consistencia interna de este factor es de ,784, un valor que no se vería reforzado con la eliminación de ninguno de los elementos que lo componen.

**Tabla 10***Estadísticos Ítem-Total para el Factor 3 en el Estudio I*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 8	52,41	34,319	,531	,754
Ítem 21	52,97	30,984	,567	,744
Ítem 9	52,07	36,830	,491	,766
Ítem 7	52,80	31,057	,543	,750
Ítem 15	52,54	31,817	,517	,755
Ítem 16	53,16	33,093	,477	,763
Ítem 1	53,01	32,119	,488	,761
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 135; Número de ítems = 7				
<b>Alfa de Cronbach = ,784</b>				

Finalmente, la consistencia interna del cuarto factor, formado por los ítems 17 y 18, sería de ,617.

#### **4. Discusión**

Este primer estudio se ha realizado a partir de uno de los instrumentos desarrollados con el objetivo de medir cohesión en equipos deportivos, el MSCI (Yukelson et al., 1984). Se ha llevado a cabo un riguroso proceso de traducción y adaptación de los ítems que conformaban el original en inglés y se han ofrecido los resultados más relevantes de su prueba con una muestra de deportistas españoles.

Del análisis psicométrico de la versión española, el IMCODE, cabe resaltar que los cuatro factores extraídos son, en realidad, matices de un único factor general de cohesión. En su trabajo original, Yukelson y colaboradores planteaban que los factores Calidad de Trabajo y Unidad de Propósitos representaban las propiedades del grupo como una unidad, y los dos restantes, Atracción hacia el Grupo y Roles Valorados, reflejaban una reacción propia individual hacia el grupo en sí mismo. En este estudio, los cuatro factores obtenidos muestran una combinación de estas propiedades. Los Factores 1 y 4 están compuestos por ítems pertenecientes a las dimensiones Calidad de Trabajo y Unidad de Propósitos. Los Factores 2 y 3, asimismo, resultan de la combinación de aquellos ítems correspondientes a los factores Atracción hacia el Grupo y Roles Valorados de la versión original.

El primer factor recoge un total de diez ítems que hacen referencia a la optimización de la tarea. Comprende aquellos aspectos que guardan una relación importante con el trabajo en equipo. Destacan los ítems con alusión al acuerdo entre los deportistas para perseguir los mismos objetivos como equipo (por ejemplo, los ítems 5 y 22), su capacidad de adaptación a las circunstancias externas (ítem 12) o la valoración productiva del equipo entendida globalmente (ítems 13, 10 o 20). Además, también se reflejan el grado de compromiso y la aportación de cada jugador a la tarea que desarrolla el equipo como un todo (ítems 1 y 19).

El segundo factor presenta un par de ítems que pertenecen al factor Atracción hacia el Grupo (ítems 2 y 14) y otro que pertenece a Roles Valorados (ítem 3). Todos ellos hacen alusión a la integración grupal de todos los miembros del equipo, pero más concretamente, en qué grado sienten los individuos que son aceptados y valorados por el resto de compañeros.

El Factor 3 está formado por siete ítems. Todos, excepto dos, pertenecen al factor Atracción hacia el Grupo planteado por Yukelson y colaboradores. Los ítems que no se corresponden con ese factor son el 21, que aludía al sentimiento de pertenencia al equipo y el 16, que hace referencia al aprecio que el cuerpo técnico tiene del rol o contribución del jugador (factor Roles Valorados). Los enunciados de este factor representan el grado de orgullo por ser un jugador de ese equipo en particular. Además, se plantea si los jugadores disfrutaban participando en el juego que realiza su equipo y si están satisfechos con las amistades que han hecho en el mismo. En general, todas estas cuestiones reflejan el agrado de pertenencia y en qué medida el jugador estima la atracción hacia el grupo.

Por último, nos encontramos un cuarto factor compuesto por dos ítems (17 y 18) que en la versión original correspondían al factor Calidad de Trabajo. Estos parecen estar relacionados con la calidad de las relaciones interpersonales entre los jugadores del equipo. El ítem 17 plantea qué capacidad tienen los miembros del grupo para resolver los problemas. Por su parte, el ítem 18 valora la colaboración entre ellos; hasta qué punto están dispuestos a sacrificar sus propios intereses personales en beneficio del equipo. Ambos ítems son, no obstante, los únicos del cuestionario formulados en sentido inverso y por ello se considera que su agrupación da lugar a un cuarto factor de carácter más técnico que sustantivo. Estos resultados son acordes con los obtenidos por Belkin (1998).

Por lo que concierne a la consistencia interna de estos cuatro factores, hemos constatado que todos, a excepción del último, presentan coeficientes de fiabilidad satisfactorios.

Además, debemos señalar que en el transcurso de aplicación se tomó nota de las incidencias con respecto al cuestionario, encontrándose las siguientes dificultades:

- Un número pequeño de participantes no entiende qué significa el concepto rol. Pero en el momento que el participante pregunta por su significado, el resto de compañeros o el entrenador aclara este concepto.
- El ítem 11 resulta ambiguo para algunos participantes. Recordemos que este preguntaba “En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?”. Algunos entienden por equipo deportivo, club deportivo y no consideran haber formado parte de otros equipos deportivos, aunque, por ejemplo, hubiesen jugado en distintas categorías con distintos compañeros. A algunos participantes se les plantea la duda de responder a esa cuestión si nunca han formado parte de otro club deportivo.

En relación con los objetivos generales, podemos establecer las siguientes conclusiones:

La traducción del *Multidimensional Sport Cohesion Instrument* se ha realizado con éxito desde el punto de vista del significado que pueden tener los ítems en nuestro contexto. Aun así, será necesario elaborar un ítem alternativo a la pregunta 11, que presentaba algún problema de comprensión y valorar la posibilidad de nuevos enunciados en los ítems 17 y 18 para formularlos en una dirección positiva.

De modo similar, Ohlert (2010), en su trabajo sobre el desarrollo de una medida de cohesión en alemán, modificó cinco ítems de la versión original para poder utilizar el KIL-T en un contexto deportivo general y no solo en deportes interactivos. También Heuzé y Fontayne (2002) adaptaron varios ítems para mejorar su comprensión en francés. El cambio de ítems negativos a positivos también ha sido una práctica común tanto en la adaptación al alemán (Ohlert, 2010) como en la versión de Eys y colaboradores (2007). Leo et al. (2015) utilizaron igualmente una forma adaptada, con 12 ítems positivos, de su cuestionario original de cohesión.

Después de esta primera prueba, los pasos que siguen en el estudio del IMCODE servirán para satisfacer nuevos criterios internos de validez. También se destinarán a evaluar la convergencia con otra medida de cohesión, el citado Cuestionario de Ambiente de Grupo, del inglés GEQ.





### 1. Introducción

Tomando como base los resultados del primer estudio empírico, el objetivo de este segundo estudio consistió en el análisis confirmatorio del modelo de medida, así como en la convergencia con otra medida multidimensional de cohesión deportiva. El Group Environment Questionnaire (GEQ) contiene todos aquellos elementos de la propuesta conceptual de cohesión que interpreta los resultados individuales y colectivos dependientes de las características de los jugadores del equipo, de su estructura, de su cohesión y de los procesos que tienen lugar, tal y como explicaban Carron et al. (2005). Para lograr este segundo objetivo se reformularon varios ítems iniciales del MSCI y también se realizó un extenso trabajo de perfeccionamiento de la traducción disponible del GEQ.

### 2. Método

#### 2.1. Participantes

El período completo de realización de este estudio estuvo comprendido entre septiembre de 2014 y septiembre de 2016. El tipo de muestreo fue de nuevo no probabilístico y participaron 321 futbolistas varones jóvenes, de edades comprendidas entre los 14 y los 19 años ( $M = 15,73$ ;  $DT = 1,24$ ). Todos pertenecían a 12 clubes diferentes de la Comunidad Autónoma de Galicia: C. D. Choco Redondela, C. D. Areosa, C. P. Alerta-Traviesas, Alondras C. F., Balaídos C. F., S. R. Casablanca, Coruxo F. C., Independiente C. F., Rápido Pereiro C. F., U. D. Santa Mariña, Santiago de Compostela y C. D. Conxo. Los jugadores competían a nivel regional y autonómico y la media de antigüedad de estos jugadores en su equipo era de 4,23 años ( $DT = 3,20$ ).

#### 2.2. Material

En primer lugar, se intentó reformular aquellos ítems del MSCI que presentaban algún problema de comprensión (ítem número 11), así como los dos ítems que estaban redactados de forma negativa (ítems número 17 y 18). En la Tabla 11 se muestran los ítems originales en inglés, la primera traducción realizada y la mejor alternativa propuesta.

A continuación, se contactó con uno de los autores de la versión española del GEQ, Álvaro Sánchez Pérez, que nos facilitó una copia del que denominaban Cuestionario de Cohesión de Equipo (Anexo I). Además de los ítems que componían la escala, el autor nos envió las dimensiones del cuestionario, el formato de respuesta, los ítems que puntuaban negativamente, así como la interpretación de las puntuaciones en cada dimensión (Anexo J). En total son 12 los ítems que se presentaban formulados en sentido inverso a la cohesión (ítems 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 17 y 18).

**Tabla 11***Redacción Original y Alternativas para los Ítems del IMCODE*

	Ítem Original MSCI	Compared to other athletic teams that you have been a member of, how much do you value your membership on this team? Not at all/Very much so.
Ítem 11	Primera Traducción IMCODE	En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? Nada/Mucho.
	Alternativa Propuesta	En comparación con otros grupos de compañeros con los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? Nada/Mucho
	Ítem Original MSCI	Conflict never seems to be resolved on our team in that teammates argue a lot and have trouble getting along with one another. Strongly agree/Strongly disagree.
Ítem 17	Primera Traducción IMCODE	Nunca se resuelve el conflicto en nuestro equipo porque los compañeros discuten mucho y tienen problemas para llevarse bien. Totalmente en desacuerdo/Totalmente de acuerdo.
	Alternativa Propuesta	Siempre se resuelven los conflictos en nuestro equipo porque los compañeros nos entendemos y nos llevamos bien. Totalmente en desacuerdo/Totalmente de acuerdo.
	Ítem Original MSCI	Rate the degree of unselfishness on your team whereupon teammates are willing to sacrifice their own glory for the benefit of the team. Extremely unselfish/Extremely selfish.
Ítem 18	Primera Traducción IMCODE	¿Tus compañeros son egoístas o están dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo? Nada egoístas/Muy egoístas.
	Alternativa Propuesta	Indica el grado de generosidad de tus compañeros, en el sentido de estar dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo. Nada generosos/Muy generosos.

Asimismo, se tuvo en cuenta la opinión de varios expertos (psicólogos) para realizar algunas modificaciones que facilitasen la comprensión de los ítems del GEQ (ver Tabla 12). En concreto, en el ítem 9 se eliminó una coma, y en el ítem 14 se plantearon dos alternativas. En el ítem 13 se cambió “raramente” por “rara vez” y en el ítem 16 se sustituyó la frase “para que podamos reconciliarnos” por “para que el equipo vuelva a estar unido”.

**Tabla 12***Modificación de Ítems del Cuestionario de Cohesión de Equipo*

Ítem 9	Ítem Original	Para mí, este equipo, es uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco.
	Ítem Modificado	<i>Para mí, este equipo es uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco.</i>
Ítem 13	Ítem Original	Los componentes de nuestro equipo <u>raramente</u> salen juntos.
	Ítem Modificado	<i>Los componentes de nuestro equipo <u>rara vez</u> salen juntos.</i>
Ítem 14	Ítem Original	Los miembros de nuestro equipo tienen aspiraciones contrapuestas con respecto a la actuación del equipo.
	Ítem Modificado	<i>Alternativa 1. Los miembros de nuestro equipo tienen ideas contrapuestas sobre cuál debe ser el objetivo del equipo. Alternativa 2. Los miembros de nuestro equipo tienen aspiraciones individuales que entran en conflicto con el objetivo del grupo.</i>
Ítem 16	Ítem Original	Si algunos de los miembros de nuestro equipo tienen problemas en los entrenamientos, todos están dispuestos a ayudarles <u>para que podamos reconciliarnos</u> .
	Ítem Modificado	<i>Si algunos miembros de nuestro equipo tienen problemas en los entrenamientos todos están dispuestos a ayudarles <u>para que el equipo vuelva a estar unido</u>.</i>

Con los dos cuestionarios se elaboraron dos cuadernos de tres páginas grapadas (ver Anexo K). En el cuadernillo 1 se presentaba, en primer lugar, el IMCODE y, a continuación, el denominado Cuestionario de Cohesión de Equipo. En el cuadernillo 2 se invertía el orden de presentación de ambos cuestionarios.

En la primera página, por escrito, se requería al participante que rodease con un círculo el número de la escala que mejor expresase lo que pensaba sobre cada cuestión, señalando que no existían respuestas correctas o incorrectas. Después del primer cuestionario presentado, en cualquiera de las dos versiones, se preguntaba a los deportistas por su edad y por el número de temporadas que llevaban en el equipo.

### 2.3. Procedimiento

Debido a que la aplicación de ambos cuestionarios sería compleja se realizó una prueba piloto, en la que participaron jugadores de fútbol con edades comprendidas entre los 18 y los 28 años. Con esta prueba se pretendía comprobar si se entendía la tarea y conocer cómo funcionaban los dos cuadernillos

elaborados. Se aplicaron los dos cuestionarios a ocho jugadores. Cinco jugadores respondieron al cuadernillo 1 y otros tres al cuadernillo 2. Se comprobó que el tiempo empleado osciló entre los 7 y los 10 minutos, utilizando la mayor parte de los participantes 8 minutos. Todos los participantes entendían cómo cubrir el cuadernillo después de leer las instrucciones. No se encontraron diferencias entre los participantes que cubrieron cada cuadernillo en cuanto al tiempo o al nivel de comprensión. Los comentarios o dudas surgidas durante el pase del cuestionario se presentan en el Anexo L.

Puesto que un efecto del orden de presentación de los cuestionarios podría restar validez a nuestros datos, también se analizaron estadísticamente las respuestas de un grupo compuesto por 34 participantes, 17 de los cuales habían completado el cuadernillo 1 y 17 el cuadernillo 2. Encontramos que no existían diferencias significativas entre las puntuaciones registradas con ambos cuadernillos.

Los cuadernillos fueron aplicados con el consentimiento del entrenador de cada equipo. Su aplicación se realizó en un día a mitad de la semana (miércoles o jueves) bajo la supervisión de una única investigadora. Se informó a los deportistas y al entrenador de que la participación era voluntaria y de que las respuestas individuales y de equipo serían tratadas confidencialmente. Las instrucciones orales fueron idénticas para los participantes que recibieron el cuadernillo 1 y para los que recibieron el cuadernillo 2.

### **3. Análisis de datos y resultados**

#### **3.1. Exploración inicial de los datos**

El examen de los datos se realizó mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistics. De nuevo, la exploración inicial de las respuestas a los ítems del cuestionario sirvió para comprobar su distribución, la existencia de un patrón de valores perdidos y/o la presencia de valores extremos en cada uno de ellos. En esta muestra no se encontraron valores perdidos; los participantes respondieron a todas las preguntas del cuadernillo.

Con el estudio de los diagramas de caja las distribuciones mostraban algunos casos atípicos. Para reducir su efecto sobre la distribución de las variables y la distorsión de las pruebas estadísticas, se descartaron hasta siete cuestionarios (participantes 45, 52, 54, 102, 175, 229 y 316). Así la muestra se redujo a 314 participantes.

En la Tabla 13 se ofrecen los estadísticos descriptivos para cada ítem, una vez eliminados los casos extremos.

La media y la mediana tienden a ser elevadas en todos los ítems. En cuanto a la media, observamos que las puntuaciones más bajas corresponden a los elementos 1 y 18, con valores de 6,05 y 5,89, respectivamente. El valor medio más alto figura en el ítem 9 ( $M = 8,78$ ) seguido del ítem 8 ( $M = 8,11$ ) y de los ítems 14 y 15, ambos con una media de 7,86.

En cuanto a los valores de asimetría y curtosis, en la misma tabla se informa de que las distribuciones de las respuestas a los ítems tienen un cierto grado de asimetría negativa. Además, estas distribuciones son leptocúrticas, excepto para los elementos 1, 4, 5, 17, 18 y 22, en los que el índice de curtosis es negativo.

**Tabla 13**

*Estadísticos Descriptivos para Cada Ítem del IMCODE en el Estudio II (N = 314)*

	Media	Mediana	Desviación Típica	Asimetría E.T. = ,138	Curtosis E.T. = ,274
Ítem 1	6,05	6,00	2,320	-,380	<b>-,489</b>
Ítem 2	6,65	7,00	2,225	-,736	,765
Ítem 3	6,54	7,00	2,017	-,749	,892
Ítem 4	6,99	7,00	2,058	-,576	-,024
Ítem 5	6,58	7,00	1,846	-,271	-,228
Ítem 6	6,83	7,00	2,566	-,863	,287
Ítem 7	7,66	8,00	2,239	-1,093	,996
Ítem 8	8,11	9,00	2,251	-1,384	1,509
Ítem 9	8,78	9,00	1,548	-1,369	1,456
Ítem 10	6,93	7,00	2,173	-,744	,303
Ítem 11	7,78	8,00	1,999	-1,111	1,299
Ítem 12	6,42	6,50	2,042	-,395	,304
Ítem 13	6,73	7,00	2,220	-,760	,359
Ítem 14	7,86	8,00	1,885	-1,263	2,076
Ítem 15	7,86	9,00	2,602	-1,354	1,277
Ítem 16	7,06	7,00	2,094	-,938	,893
Ítem 17	6,77	7,00	2,173	-,422	-,265
Ítem 18	5,89	6,00	2,441	-,449	-,199
Ítem 19	7,53	8,00	2,029	-,794	,267
Ítem 20	6,70	7,00	2,056	-,584	,441
Ítem 21	7,80	8,00	2,030	-1,088	1,114
Ítem 22	6,86	7,00	2,268	-,587	-,027

A continuación, la muestra se dividió al azar en dos partes, una muestra de calibración y una muestra de validación. En la muestra de calibración se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio, acompañado del análisis de ítems y de consistencia interna de los factores obtenidos. Además del análisis factorial exploratorio, se realizó un análisis factorial de tipo confirmatorio para comprobar el ajuste del modelo de medida propuesto. Este análisis factorial confirmatorio se extendió a la muestra de validación y a la muestra total. La muestra global sirvió también para evaluar las propiedades relativas al GEQ y la convergencia entre ambas medidas, IMCODE y GEQ. En los puntos siguientes se comentan los principales resultados.

### 3.2. Análisis factorial exploratorio del IMCODE

Las respuestas de la muestra de calibración, formada por 173 participantes, a los 22 ítems del cuestionario fueron analizadas primero mediante análisis factorial exploratorio. La matriz de

correlaciones, junto con sus correspondientes probabilidades asociadas, se puede consultar en el Anexo M. El valor aproximado del determinante fue de 0,00000992.

Por otra parte, el test de Bartlett ( $\chi^2(231) = 1.887,533$ ;  $p < ,01$ ) y la medida de adecuación muestral de Kaiser, Meller y Olkin ( $KMO = ,875$ ) fueron satisfactorios. Los resultados de estas pruebas sugerían que el análisis factorial realizado era pertinente.

La factorización se llevó a cabo mediante el Método de Ejes Principales y con Rotación Oblicua. Se probaron varias soluciones, con distinto número de factores y se eligió aquella que era más fácil de interpretar desde un punto de vista sustantivo. Como resultado se obtuvieron tres factores significativos, que explicaban el 48,034% de la varianza.

La matriz factorial rotada (matriz de estructura), en la que figura el valor de las saturaciones factoriales de los ítems en cada uno de los factores, ordenados por su tamaño, aparece en la Tabla 14.

**Tabla 14**

*Primera Matriz de Estructura en la Muestra de Calibración del Estudio II*

	<b>Factor</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ítem 4	,778		
Ítem 18	,717		
Ítem 10	,711		
Ítem 13	,705		
Ítem 20	,701		
Ítem 17	,626		
Ítem 22	,599		
Ítem 1	,576		
Ítem 5	,541		
Ítem 12	,488		
Ítem 2		,851	
Ítem 3		,722	
Ítem 14		,710	
Ítem 9		,492	
Ítem 8			,785
Ítem 7			,739
Ítem 15			,713
Ítem 21			,668
Ítem 11			,587
Ítem 6			,546
Ítem 19			,534
<b>Autovalor</b>	7,720	1,588	1,259
<b>% Var.</b>	35,092	7,220	5,722

*Nota.* Los valores propios y los porcentajes de varianza expuestos se refieren al proceso de extracción y son previos a la rotación oblicua.

El Factor 1 estaba compuesto por diez ítems, con cargas factoriales entre ,48 y ,77. Previo a la rotación, su autovalor era de 7,72 y explicaba el 35,09% de la varianza. Este factor recogía ítems diseñados para medir la dimensión Calidad de Trabajo (los ítems 1, 4, 5, 10, 13, 17, 18 y 20) y aquellos elementos orientados en la escala original a evaluar la dimensión Unidad de Propósitos (los ítems 12 y 22).

El segundo factor estaba configurado por cinco ítems y daba cuenta del 7,22% de la varianza ( $\lambda = 1,58$ ). El valor de las saturaciones factoriales se situaba entre ,49 y ,85. Tres de los ítems, los numerados como 2, 9 y 14, representaban la dimensión Atracción hacia el Grupo. El resto de los ítems hacían referencia al aspecto de Roles Valorados (ítems 3 y 16).

El tercer factor explicaba el 5,72% de la varianza ( $\lambda = 1,25$ ) y estaba configurado por siete ítems. El valor de las saturaciones factoriales era superior a ,53 para todos sus elementos. Cuatro de ellos, los ítems 7, 8, 11 y 15, representaban la dimensión Atracción hacia el Grupo; y los ítems 6 y 19 hacían referencia a la dimensión Unidad de Propósitos. Además, el ítem 21, estaba orientado en la escala original a evaluar la dimensión Roles Valorados.

Se procede a eliminar los ítems 6 y 19, puesto que su resultado no puede justificarse desde un punto de vista teórico. En su modelo, Yukelson et al. (1984) planteaban dos tipos de factores: (a) factores asociados con las metas y con los objetivos que el grupo está intentando alcanzar y (b) factores asociados con el desarrollo y con el mantenimiento de relaciones interpersonales positivas. Los ítems 6 (¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición?) y 19 (¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo?) representan a los factores mencionados en primer lugar; mientras que el resto de los ítems están directamente vinculados con las relaciones interpersonales dentro del equipo. De esta forma el tercer factor queda formado por los cuatro ítems pertenecientes a la dimensión Atracción hacia el Grupo (7, 8, 11 y 15) y el ítem 21 relacionado con la dimensión Roles Valorados.

A continuación, se realizó de nuevo el análisis factorial exploratorio de las respuestas al eliminar los ítems 6 y 19. Como resultado, los tres factores significativos explicaban el 49,799% de la varianza.

En la Tabla 15 se presenta de nuevo la matriz factorial rotada (matriz de estructura) en la que se muestra el valor de las saturaciones factoriales de los ítems en los tres factores ordenados por su tamaño.



**Tabla 15***Matriz de Estructura Resultante en la Muestra de Calibración del Estudio II*

	<b>Factor</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ítem 4	,761		
Ítem 13	,719		
Ítem 20	,713		
Ítem 18	,713		
Ítem 10	,708		
Ítem 17	,622		
Ítem 22	,610		
Ítem 1	,587		
Ítem 5	,551		
Ítem 12	,499		
Ítem 2		,854	
Ítem 3		,723	
Ítem 14		,717	
Ítem 16		,652	
Ítem 9		,498	
Ítem 8			,826
Ítem 15			,745
Ítem 7			,703
Ítem 21			,649
Ítem 11			,595
<b>Autovalor</b>	7,198	1,518	1,244
<b>% Var.</b>	35,989	7,590	6,220

*Nota.* Los valores propios y los porcentajes de varianza expuestos se refieren al proceso de extracción y son previos a la rotación oblicua.

El primero de los factores, compuesto por los diez ítems (ítems 1, 4, 5, 10, 13, 17, 18, 20 y 22), presentaba cargas factoriales entre ,49 y ,76. Su autovalor era de 7,19 y explicaba el 35,98% de la varianza. El segundo factor, configurado por los cinco ítems del análisis previo (ítems 2, 3, 9, 14 y 16), daba cuenta del 7,59% de la varianza ( $\lambda = 1,51$ ). En este caso, el valor de las saturaciones factoriales se situaba entre ,49 y ,85. Por último, el tercer factor, ahora con cinco ítems (7, 8, 11, 15 y 21) explicaba el 6,22% de la varianza ( $\lambda = 1,24$ ). Las cargas factoriales de este factor eran superiores a ,50.

En la Tabla 16 se muestra el enunciado completo de los ítems que conforman cada factor con su correspondiente carga factorial.



**Tabla 16***Ítems en los Tres Factores Obtenidos en la Muestra de Calibración del Estudio II*

Factor 1.	
Ítem 4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo. (,761)	
Ítem 13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”? (,719)	
Ítem 20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo? (,713)	
Ítem 18. Indica el grado de generosidad de tus compañeros, en el sentido de estar dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo. (,713)	
Ítem 10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido? (,708)	
Ítem 17. En nuestro equipo siempre se resuelven los conflictos, porque los compañeros nos entendemos y nos llevamos bien. (,622)	
Ítem 22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir? (,610)	
Ítem 1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador? (,587)	
Ítem 5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella. (,551)	
Ítem 12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando? (,499)	
Factor 2.	
Ítem 2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo? (,854)	
Ítem 3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros? (,723)	
Ítem 14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo? (,717)	
Ítem 16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico? (,652)	
Ítem 9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo? (,498)	
Factor 3.	
Ítem 8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo? (,826)	
Ítem 15. ¿Deseas continuar en este equipo? (,745)	
Ítem 7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo. (,703)	
Ítem 21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo? (,649)	
Ítem 11. En comparación con otros grupos de compañeros con los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? (,595)	

También en este caso, al igual que en el Estudio I, se realizó un análisis factorial exploratorio de segundo orden. Como consecuencia de este análisis se obtuvo un único factor, que explicó el 49,80% de la varianza. Este factor agrupaba a todos los anteriores, siendo todas las saturaciones factoriales superiores a ,50 (ver Tabla 17).

**Tabla 17***Composición Factorial de Segundo Orden en la Muestra de Calibración del Estudio II*

	Factor 1
Factor 1	,962
Factor 3	,546
Factor 2	,520

Por último, señalar que los coeficientes de correlación de todos los ítems con el factor de segundo orden resultaron significativos (ver Anexo N). Al igual que en el Estudio I, puede decirse que el cuestionario apunta a una única medida global de cohesión, y cada grupo de ítems podría hacer referencia a diferentes matices de esta medida.

### 3.3. Análisis de ítems y análisis de consistencia interna

A continuación, se presentan los resultados del análisis de los ítems y de fiabilidad, obtenidos para cada uno de los tres factores del análisis factorial de primer orden que se mencionan en el apartado 3.2.

La Tabla 18 muestra los valores de media y varianza si se elimina el ítem, correlación con el total corregida y coeficiente Alfa para el Factor 1. Las correlaciones ítem-total han resultado altas y significativas en todos los casos.

**Tabla 18**

*Estadísticos Ítem-Total para el Factor 1 en el Estudio II*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 1	60,15	167,465	,667	,861
Ítem 13	60,26	164,949	,695	,859
Ítem 6	60,39	169,019	,681	,861
Ítem 20	61,19	161,856	,657	,862
Ítem 10	60,02	168,348	,648	,863
Ítem 12	60,30	171,420	,563	,869
Ítem 5	60,35	168,776	,538	,872
Ítem 4	60,84	166,291	,582	,868
Ítem 22	60,53	177,471	,537	,871
Ítem 19	60,65	177,332	,481	,875
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 173; Número de ítems = 10				
<b>Alfa de Cronbach = ,878</b>				

El coeficiente Alfa es de ,878, valor que disminuiría si se prescindiese de cualquiera de los elementos.

**Tabla 19***Estadísticos Ítem-Total para el Factor 2 en el Estudio II*

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
Ítem 2	30,73	31,673	,727	,756
Ítem 3	30,87	34,514	,669	,775
Ítem 14	29,53	37,006	,672	,777
Ítem 16	30,30	34,783	,604	,796
Ítem 9	28,56	43,922	,452	,832
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 173; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,825</b>				

Los cinco ítems que componen el Factor 2 (ver Tabla 19) muestran correlaciones satisfactorias con el total. El coeficiente de consistencia interna adopta un valor de ,825. La eliminación del ítem 9 incrementaría el Alfa hasta un valor de ,832. Sin embargo, la eliminación de cualquier otro elemento reduciría el coeficiente de fiabilidad.

**Tabla 20***Estadísticos Ítem-Total para el Factor 3 en el Estudio II*

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
Ítem 8	31,97	44,824	,720	,791
Ítem 15	31,98	44,285	,669	,808
Ítem 7	32,37	46,537	,662	,808
Ítem 21	32,05	53,154	,627	,821
Ítem 11	32,14	51,992	,596	,826
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 173; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,843</b>				

En cuanto al Factor 3 (ver Tabla 20), sus ítems exhiben de nuevo coeficientes de correlación satisfactorios. La consistencia interna de este factor es de ,843, un valor que no se vería reforzado con la eliminación de ninguno de los elementos que lo componen.

### **3.4. Análisis factorial confirmatorio**

#### **3.4.1. Análisis de ítems y análisis de consistencia interna**

Los datos de la muestra de calibración, formada por las respuestas de 173 participantes, fueron sometidos a análisis factorial confirmatorio, según el procedimiento implementado en el programa LISREL 8.72. Se especificaron las relaciones entre los 20 ítems del cuestionario y el factor en el que mayor carga presentaban en el análisis factorial exploratorio. Por otra parte, se permitieron las relaciones entre los tres factores.

El modelo estaba sobreidentificado, con 43 parámetros a estimar y 210 elementos de información disponibles en la matriz de covarianzas de la muestra. Los datos incumplían el supuesto de normalidad multivariada. Por ello el método de estimación elegido fue el método robusto de máxima verosimilitud (Satorra & Bentler, 1994).

Para evaluar el ajuste global del modelo propuesto se empleó el estadístico Ji-cuadrado de Satorra y Bentler. Además, se utilizaron otros índices descriptivos de carácter incremental, parsimonioso y absoluto. Entre los primeros se recurrió al índice de ajuste comparativo (*CFI*, *Comparative Fit Index*) y el índice de ajuste no normado (*NNFI*, *Non-Normed Fit Index*). Como índice de carácter parsimonioso se empleó el error cuadrático medio de aproximación (*RMSEA*, *Root Mean Square Error of Approximation*). Finalmente, como índice parcial de ajuste de carácter absoluto se tomó el residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*, *Standardized Root Mean Square Residual*).

Los valores *CFI* y *NNFI* deberían ser superiores a ,95 (Hu & Bentler, 1999). En cuanto a *RMSEA*, se prefieren resultados inferiores a ,05 (Browne & Cudeck, 1993; Steiger, 1990) y este debería rechazarse si es mayor de ,10 (Arias, 2008). El residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*) hace referencia a la media de los residuos estandarizados derivados del ajuste de la matriz de varianza-covarianza para la estructura factorial hipotetizada y su valor debe ser inferior a ,08 (Hu y Bentler, 1999).

En este caso el test Ji-cuadrado resultó significativo ( $\chi^2(167) = 328,78$ ,  $p = ,0001$ ). Los índices *CFI* y *NNFI* alcanzaron ambos el valor de ,96; mientras que la estimación puntual del error cuadrático medio de aproximación (*RMSEA*) fue de ,075 (*IC* 90% [,063; ,087]). Además, el residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*) presentó un valor de ,077.

A nivel específico, los residuos y los índices de modificación fueron elevados para varios ítems. Sin embargo, no se introdujeron cambios en los parámetros del modelo, puesto que el ajuste global se consideró aceptable y estas modificaciones *a posteriori* suelen ser difíciles de replicar.

**Tabla 21**

*Estimaciones del Análisis Factorial Confirmatorio en la Muestra de Calibración del Estudio II*

	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>	<b>Factor 3</b>	
	$\lambda_x$	$\lambda_x$	$\lambda_x$	<b>R<sup>2</sup></b>
Ítem 4	,71			,50
Ítem 13	,75			,56
Ítem 20	,72			,52
Ítem 18	,71			,50
Ítem 10	,70			,50
Ítem 17	,61			,37
Ítem 22	,59			,34
Ítem 1	,61			,38
Ítem 5	,58			,33
Ítem 12	,53			,28
Ítem 2		,79		,62
Ítem 3		,75		,56
Ítem 14		,75		,56
Ítem 16		,70		,48
Ítem 9		,52		,28
Ítem 8			,77	,60
Ítem 15			,73	,53
Ítem 7			,74	,55
Ítem 21			,69	,47
Ítem 11			,69	,48

Las estimaciones estandarizadas de las saturaciones factoriales para los ítems en cada uno de los tres factores aparecen en la Tabla 21. Todas las estimaciones resultaron significativas al nivel de ,05. Sus valores fueron además superiores a ,50 en todos los casos.

La Tabla 22 ofrece las correlaciones entre los tres factores, que fueron significativas al nivel de ,05.

**Tabla 22**

*Correlaciones entre Factores Resultantes del AFC en la Muestra de Calibración del Estudio II*

<b>Factor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	1,000	,61	,66
2		1,000	,52
3			1,000

El valor de las correlaciones (entre ,52 y ,66) sugiere la posibilidad de probar un modelo con tres factores de primer orden y un único factor de segundo orden. Aunque la parte estructural de este modelo estaría simplemente identificada, consideramos interesante examinar la magnitud y significación estadística de las saturaciones factoriales de segundo orden.

Las correlaciones de los Factores 1, 2 y 3 con el factor global de cohesión fueron ,89; ,69 y ,75, respectivamente.

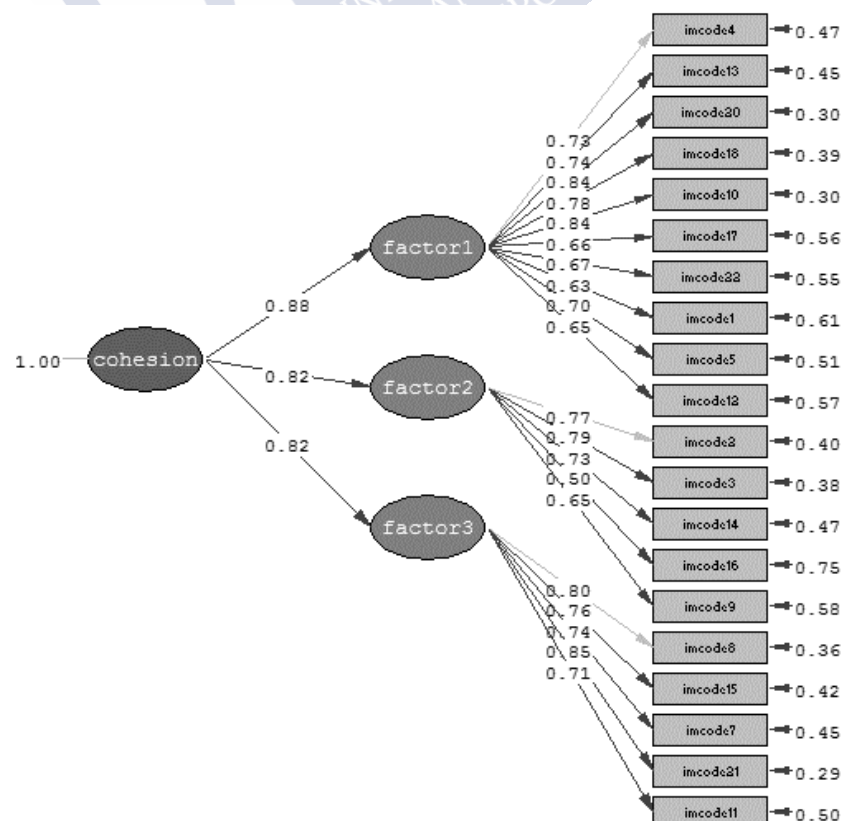
### 3.4.2. AFC en muestra de validación

La segunda parte de la muestra, con 141 individuos, se empleó a modo de muestra de validación. Con los datos de estos 141 participantes se probó el mismo modelo de análisis factorial confirmatorio, con 20 ítems, tres factores de primer orden y un factor global de orden superior. El método de estimación empleado fue también el método robusto de máxima verosimilitud.

En esta muestra se obtuvo de nuevo un resultado significativo de Ji-cuadrado, pero con menor nivel de riesgo:  $\chi^2(167) = 514,68$ ,  $p = ,00097$ . Los índices *CFI* y *NNFI* adoptaron un valor de ,99. La estimación puntual del error cuadrático medio de aproximación (*RMSEA*) fue de ,052 (*IC* 90% [,034; ,067]). Y el residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*) se situó en ,071.

**Figura 4**

*Estimaciones del AFC en la Muestra de Validación del Estudio II*



En la Figura 4 se muestran las estimaciones estandarizadas de las saturaciones factoriales para los ítems en los tres factores, que fueron altas y significativas, con resultados superiores a ,60 en todos los casos. En el diagrama se aprecia también la relación (entre ,82 y ,88) de estos tres factores latentes con un factor global de cohesión, de orden superior.

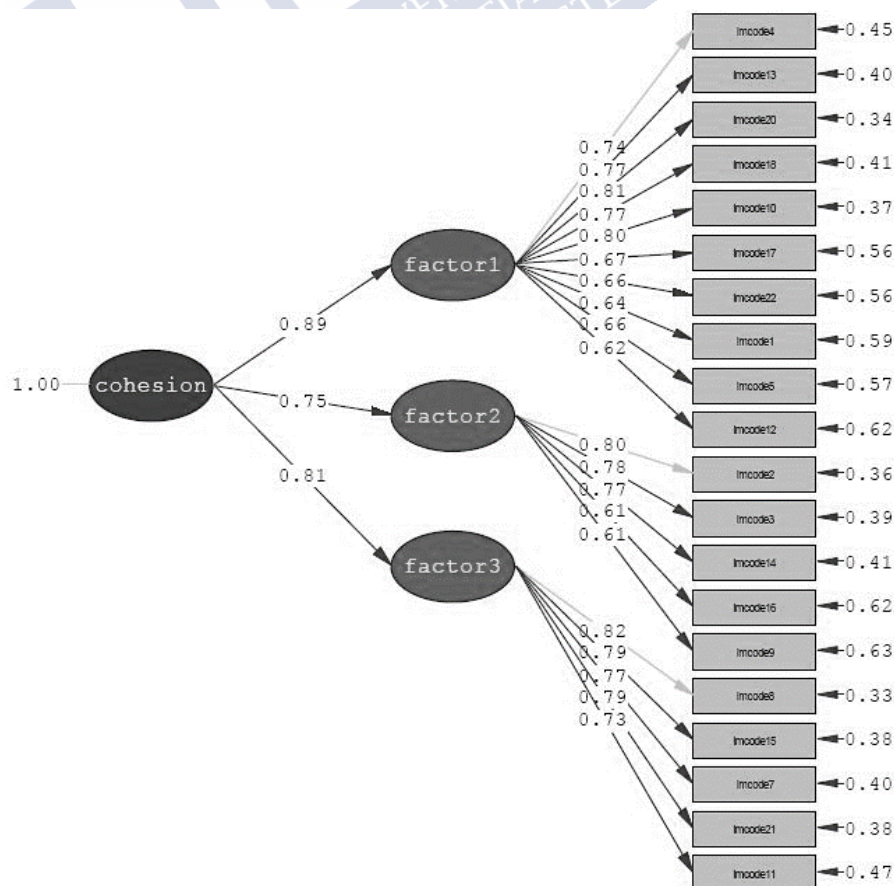
### 3.4.3. AFC en la muestra total

Con la finalidad de dar más alcance a los resultados del IMCODE, se procedió a realizar un análisis factorial confirmatorio con la muestra total. El modelo que se sometió a prueba es el mismo que en los casos anteriores, con 20 ítems, tres factores de primer orden y un único factor de segundo orden. Igualmente, el método de estimación elegido fue el método robusto de máxima verosimilitud.

En la muestra total el valor de Ji-cuadrado resulta significativo:  $\chi^2(167) = 626,02, p < ,0001$ . Los índices *CFI* y *NNFI* adoptaron un valor de ,98 el primero y de ,97 el segundo. La estimación puntual del error cuadrático medio de aproximación (*RMSEA*) fue de ,070 (*IC* 90% [,061; ,078]). El residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*) tuvo un valor de ,065.

**Figura 5**

*Estimaciones del AFC para el IMCODE en la Muestra Completa del Estudio II (N = 314)*





En la Figura 5 se presentan las estimaciones estandarizadas de las saturaciones factoriales para los ítems en los tres factores, que fueron altas y significativas, con resultados superiores a ,60 en todos los casos. En la figura se observa la relación (entre ,75 y ,89) de los tres factores latentes con un factor global de cohesión, de orden superior.

### 3.5. Análisis de las respuestas en el GEQ y convergencia con el IMCODE

#### 3.5.1. Exploración inicial de los datos

En primer lugar, se realizó la exploración inicial de las respuestas a los ítems del cuestionario GEQ. Al igual que ocurría en el IMCODE, todos los participantes respondieron a todas las preguntas del cuadernillo.

**Tabla 23**

*Estadísticos Descriptivos para Cada Ítem del GEQ en el Estudio II (N = 314)*

	Media	Mediana	Desviación Típica	Asimetría E.T. = ,138	Curtosis E.T. = ,274
Ítem 1	7,37	9,00	2,288	-1,317	,594
Ítem 2	6,72	8,00	2,735	-,911	-,567
Ítem 3	7,37	8,00	2,164	-1,349	,907
Ítem 4	5,72	6,00	2,724	-,364	-1,152
Ítem 5	6,27	7,00	2,817	-,694	-,902
Ítem 6	6,61	7,00	2,470	-,764	-,570
Ítem 7	5,43	5,00	2,532	-,251	-,947
Ítem 8	6,32	7,00	2,296	-,517	-,719
Ítem 9	6,32	7,00	2,405	-,663	-,556
Ítem 10	6,06	7,00	2,396	-,453	-,925
Ítem 11	5,63	5,00	2,500	-,253	-1,044
Ítem 12	5,57	6,00	2,646	-,307	-1,128
Ítem 13	6,22	6,00	2,394	-,405	-,941
Ítem 14	6,02	6,00	2,521	-,513	-,829
Ítem 15	5,69	6,00	2,328	-,251	-,791
Ítem 16	5,53	5,00	2,389	-,197	-,907
Ítem 17	6,39	7,00	2,349	-,619	-,626
Ítem 18	5,99	6,00	2,209	-,238	-,778
Ítem 19	5,71	6,00	2,442	-,340	-,870

En la Tabla 23 se muestran los estadísticos descriptivos para cada ítem. No se han identificado valores extremos en los 19 ítems de este cuestionario. La media y la mediana tienden a ser superiores a 5 puntos en todos los ítems. Cabe recordar aquí que la escala de respuesta tipo Likert se situaba entre 1 y 9. En cuanto a la media, se aprecia que las puntuaciones más bajas corresponden a los elementos 7 ( $M = 5,43$ ) y 16 ( $M = 5,53$ ). El ítem 7 era “Me divierten más otras fiestas que las fiestas de mi equipo” y el ítem 16 se correspondía con el enunciado “Si algunos miembros de nuestro equipo tienen problemas en los entrenamientos, todos están dispuestos para que el equipo vuelva a estar unido”. El valor medio más alto figura en los ítems 3 y 1, ambos con



la misma puntuación ( $M = 7,37$ ), seguidos de los ítems 2 ( $M = 6,72$ ) y 6 ( $M = 6,61$ ). El enunciado del ítem 3 era “No voy a echar de menos a los miembros de este equipo cuando acabe la temporada”. Y el enunciado del ítem 1, “No me divierte formar parte de las actividades sociales de este equipo”.

En cuanto a los valores de asimetría y de curtosis, en la misma tabla se informa de que las distribuciones de las respuestas a los ítems tienen un cierto grado de asimetría negativa. Además, estas distribuciones son platicúrticas, excepto para los elementos 1 y 3, en los que son leptocúrticas.

A continuación, se realizó un análisis factorial de tipo confirmatorio para comprobar el ajuste del modelo según la propuesta original del GEQ (Carron y Brawley, 2000).

### **3.5.2. AFC del modelo GEQ**

Con las respuestas de los 314 participantes se probó el modelo de análisis factorial confirmatorio, con 18 ítems y cuatro factores de primer orden (ATG-T, ATG-S, GI-T y GI-S). El método de estimación elegido fue también el método robusto de máxima verosimilitud. Hipotéticamente, el factor ATG-T está compuesto por los ítems 2, 4, 6 y 8; el factor ATG-S está formado por los ítems 1, 3, 5, 7 y 9; el tercer factor, GI-T, agrupa los ítems 10, 12, 14 (en este caso su alternativa el ítem 19), 16 y 18 y, por último, el factor GI-S es una combinación de los ítems restantes (11, 13, 15 y 17).

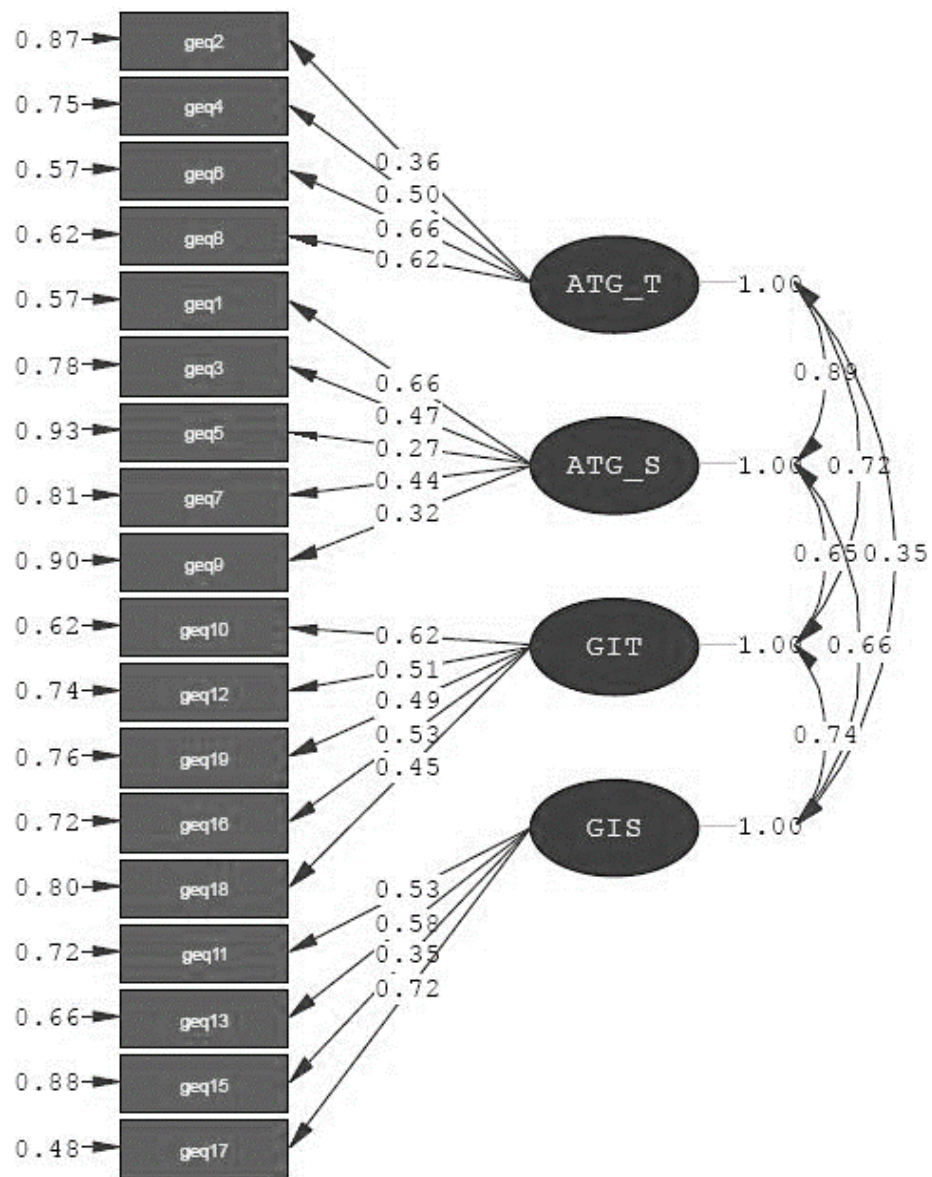
En esta muestra se obtuvo un resultado significativo de Ji-cuadrado:  $\chi^2(129) = 430,95$ ,  $p = ,0001$ . El índice CFI fue de ,92 y el índice *NNFI* adoptó un valor de ,91. La estimación puntual del error cuadrático medio de aproximación (*RMSEA*) fue ,064 (IC 90% [,054; ,063]). Por otra parte, el residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*) se situó en ,079.

En la Figura 6 se muestran las estimaciones estandarizadas de las saturaciones factoriales para los ítems en los cuatro factores. Estas fueron en general aceptables; aunque se encuentran valores de lambda próximos a ,30 y residuos estandarizados también elevados. De esta forma, se decide seleccionar en cada uno de los factores los tres ítems que poseen la mejor carga factorial y se procede de nuevo a realizar el análisis factorial confirmatorio.

Igualmente, la muestra total se utilizó para llevar a cabo un análisis confirmatorio del GEQ con 18 ítems y cuatro factores de primer orden: ATG-T (ítems 4, 6 y 8), ATG-S (ítems 1, 3 y 7), GI-T (ítems 10, 12 y 16) y GI-S (ítems 11, 13 y 17). De nuevo, el método de estimación por el que se optó fue el método robusto de máxima verosimilitud.

**Figura 6**

*Estimaciones del Análisis Factorial Confirmatorio para el GEQ en la muestra completa del Estudio II (N = 314)*

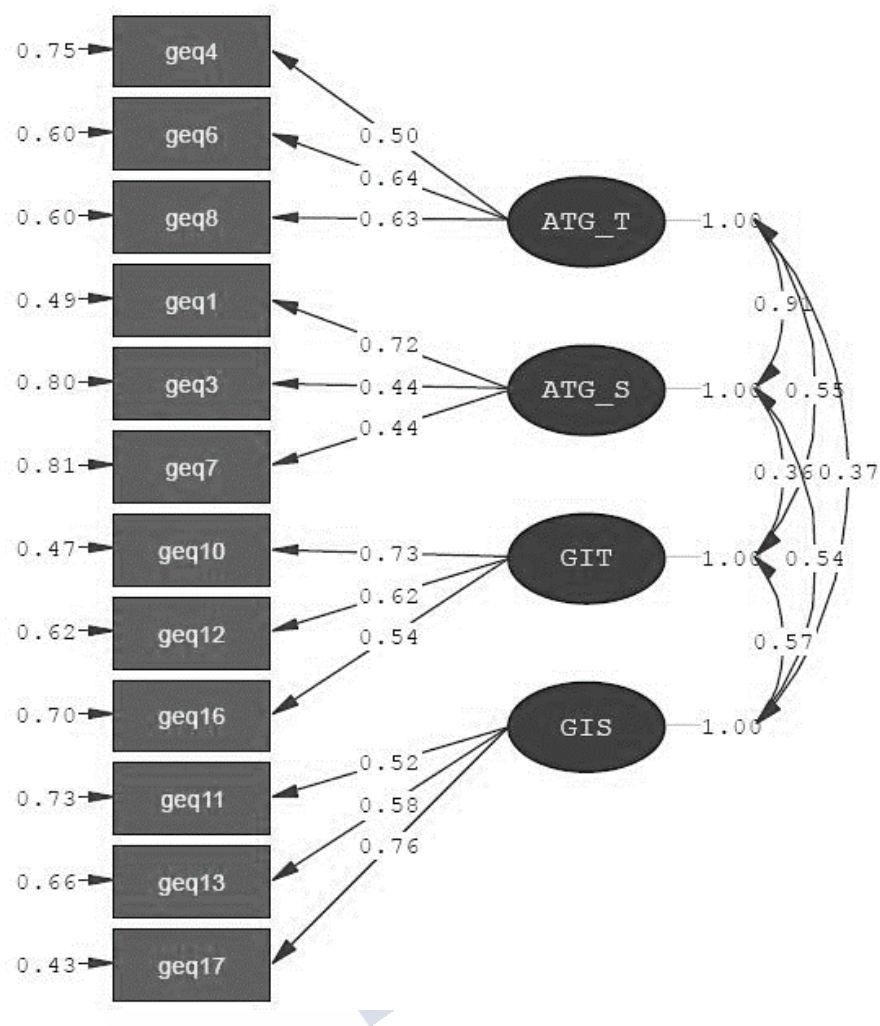


Se obtuvo un resultado significativo de Ji-cuadrado:  $\chi^2(48) = 92,37, p = ,00012$ . Los índices *CFI* y *NNFI* tomaron los valores de ,99 y ,98, respectivamente. La estimación puntual del error cuadrático medio de aproximación (*RMSEA*) se situó en ,030 (IC 90% [,0; ,050]). En cuanto al residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*), su valor fue de ,053.

En la Figura 7 se ofrecen las estimaciones estandarizadas de las saturaciones factoriales para los ítems en los cuatro factores. Estas resultaron satisfactorias para todos los elementos, ya con valores entre ,44, para los ítems 3 y 7, y ,76, para el ítem 17.

**Figura 7**

*Modelo resultante del Análisis Factorial Confirmatorio para el GEQ*



En la Tabla 24 se presentan los enunciados para los tres ítems de cada factor.

**Tabla 24**

*Enunciados para los Ítems del Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio sobre el GEQ*

<b>Atracción hacia las Tareas de Grupo (ATG-T)</b>
Ítem 4. Estoy descontento con el nivel de “deseo de ganar” de mi equipo. (.50)
Ítem 6. Este equipo no me da suficientes oportunidades para mejorar mi rendimiento. (.64)
Ítem 8. Los miembros de nuestro equipo tienen ideas contrapuestas sobre cuál debe ser el objetivo del equipo. (.63)
<b>Atracción Social del Grupo (ATG-S)</b>
Ítem 1. No me divierte formar parte de las actividades sociales de este equipo. (.72)
Ítem 3. No voy a echar de menos a los miembros de este equipo cuando acabe la temporada. (.44)
Ítem 7. Me divierten más otras fiestas que las fiestas de mi equipo. (.44)
<b>Integración Grupal hacia la Tarea (GI-T)</b>
Ítem 10. Nuestro equipo está unido a la hora de intentar lograr los objetivos de rendimiento establecidos. (.73)
Ítem 12. Todos nosotros asumimos la responsabilidad cuando el equipo pierde o juega mal. (.62)
Ítem 16. Si algunos miembros de nuestro equipo tienen problemas en los entrenamientos, todos están dispuestos a ayudarles para que el equipo vuelva a estar unido. (.54)

---

**Integración Social al Grupo (GI-S)**

---

Ítem 11. Los miembros de nuestro equipo prefieren ir a su aire que salir juntos como equipo. (,52)

Ítem 13. Los componentes de nuestro equipo rara vez salen de fiesta juntos. (,58)

Ítem 17. Los miembros de nuestro equipo no se mantienen unidos fuera de los entrenamientos y los partidos. (,76)

---

### 3.5.3. Convergencia entre el IMCODE y el GEQ

Entre IMCODE y GEQ se obtuvieron las correlaciones (coeficientes  $r$  de Pearson) entre las puntuaciones totales de ambos tests y entre cada uno de los factores que los componen. Estas puntuaciones se calcularon mediante la suma de las respuestas en los ítems correspondientes.

El resultado fue positivo y significativo al considerar las puntuaciones totales ( $r = ,617$ ;  $p < ,01$ ).

Atendiendo a las medidas parciales, en el IMCODE, los valores mínimo y máximo eran 0 y 100 en el Factor 1, y 0 y 50 en los Factores 2 y 3. En el GEQ, los valores posibles para el mínimo y el máximo eran, en todos los casos, 3 y 27. Los descriptivos y los coeficientes de correlación se muestran en la Tabla 25.

**Tabla 25**

*Correlaciones, Medias y Desviaciones Típicas para las Puntuaciones en el IMCODE y en el GEQ (N = 314)*

<b>Factor</b>	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>	<b>Factor 3</b>	<b>ATG-T</b>	<b>ATG-S</b>	<b>GI-T</b>	<b>GI-S</b>
<b>Factor 1</b>	1,000						
<b>Factor 2</b>	,596**	1,000					
<b>Factor 3</b>	,628**	,538**	1,000				
<b>ATG-T</b>	,489**	,305**	,397**	1,000			
<b>ATG-S</b>	,308**	,264**	,418**	,444**	1,000		
<b>GI-T</b>	,564**	,293**	,383**	,294**	,188**	1,000	
<b>GI-S</b>	,260**	,171**	,198**	,227**	,335**	,340**	1,000
<b>M</b>	65,910	36,885	39,210	18,646	20,175	17,165	18,248
<b>DT</b>	15,684	7,487	8,944	5,457	4,877	5,644	5,439

*Nota.* \* $p < ,05$ ; \*\* $p < ,01$

Las correlaciones son positivas y significativas entre los factores del IMCODE y los factores del GEQ. Esta correlación positiva y significativa es más elevada entre los Factores 1 y 3 del IMCODE y los factores del GEQ Atracción hacia las Tareas del Grupo, Atracción Social del

Grupo e Integración Grupal hacia la Tarea. El Factor 2 del IMCODE, que reflejaba en qué grado sienten los individuos que son aceptados y valorados por el resto de compañeros, presenta un tamaño del efecto más moderado si se considera su correlación con los tres factores del GEQ antes descritos (ATG-T, ATG-S y GI-T). De la misma forma, el factor de Integración Social al Grupo es el factor del GEQ que presenta correlaciones de magnitud inferior si se tienen en cuenta las directrices de Cohen (1988).

#### **4. Discusión**

A partir del estudio piloto se realizó un segundo estudio empírico con el propósito de aportar evidencias internas de validez en relación con el IMCODE, así como evidencias externas, de convergencia con el Group Environment Questionnaire, GEQ.

La modificación de los ítems 11, 17 y 18 del IMCODE se realizó con el objetivo de proponer una alternativa a su primera traducción. Además, se realizaron propuestas de mejora para los ítems 9, 13, 14 y 16 del GEQ. Estos cambios procuraron formas en español más adaptadas de ambos cuestionarios.

Del modelo planteado por Yukelson et al. (1984) destacar de nuevo aquellos elementos que se presentan como más estables. Los resultados de los análisis factoriales exploratorio y confirmatorio revelaron una estructura con tres factores de primer orden.

El que ha sido etiquetado como Factor 1 está compuesto por diez ítems, siete de los cuales hacen alusión al concepto de Calidad de Trabajo de la versión original. En ellos se plantea cómo de bueno es el trabajo en equipo, el respeto entre compañeros, la generosidad para sacrificar objetivos personales, la capacidad para resolver conflictos, el apoyo entre los componentes, así como la unión. Además, a esos siete se añaden tres ítems que representan la Unidad de Propósitos y que hacen clara referencia al hecho de entender, adaptar y aceptar los objetivos del grupo.

El siguiente factor (Factor 2) incluye cinco ítems. Tres de estos ítems expresan la Atracción hacia el Grupo teniendo en cuenta el grado de valoración y aceptación que sienten los componentes del equipo, incluso su satisfacción con las amistades que han realizado. Asimismo, este factor contiene dos ítems que registran la valoración del rol que cumplen en el equipo tanto por parte de los compañeros como del cuerpo técnico (Ítem 3: “¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros?” e Ítem 16: “¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico?”).

El último de los factores extraídos (Factor 3) está formado por cinco ítems. Cuatro ítems hacen referencia al factor Atracción hacia el Grupo y expresan cuánto desean continuar en el equipo, cuánto disfrutan jugando y si desean seguir perteneciendo al mismo. El ítem 21, que en el estudio original de Yukelson representaba a Roles Valorados, también se agrupa en este factor. Señalar que el ítem 21 está igualmente relacionado con el sentimiento de pertenencia al equipo.



Los tres factores de este segundo estudio factorial presentan, de nuevo, coeficientes de fiabilidad satisfactorios.

El modelo de análisis factorial confirmatorio en base a los veinte ítems elegidos se planteó con estas tres dimensiones de primer orden. Por una parte, la dimensión latente única que engloba los factores originales de Calidad de Trabajo y Unidad de Propósitos y, por otra parte, los factores de Roles Valorados y de Atracción hacia el Grupo, que emergen como dos dimensiones diferenciadas, una de ellas relacionada con la valoración del jugador dentro del equipo y la otra relacionada con el sentimiento de apego.

A través del contenido de los ítems que lo componen, el Factor 1 queda bien descrito por la etiqueta Calidad de Trabajo. Podríamos denominar tentativamente al Factor 2 como Integración, y al Factor 3 como Apego.

Estos factores de la estructura del IMCODE mantienen entre sí relaciones de cierta magnitud y parecen ser a su vez el reflejo de un factor latente de orden superior, como matices diferentes de una dimensión general de cohesión.

El hecho de encontrar también en este segundo estudio una correlación alta positiva entre los factores de trabajo (Factor 1 del IMCODE) y de atracción (Factor 3), hace prever que un mismo equipo bien cohesionado debería percibir como elevadas ambas dimensiones. De la misma forma, existe un patrón comparable entre el factor de Calidad de Trabajo o tarea (Factor 1) y los roles valorados dentro del equipo, tanto desde la perspectiva del jugador, como de los técnicos y del resto de compañeros (Factor 2). Estas correlaciones están en línea con aquellos motivos propuestos por Shaw (1983) para la formación de un grupo, en el cual se necesita atracción de los componentes de ese grupo, atracción hacia las actividades que se desempeñan, atracción hacia los objetivos del equipo y, finalmente, la pertenencia misma al propio grupo.

A la vista de los hallazgos, también podríamos otorgar tentativamente mayor peso al primer factor; aunque resulta difícil destacar una dimensión del modelo IMCODE sobre otra con estas muestras, en las que el mejor equipo desde el punto de vista de la cohesión se caracterizaría por un equilibrio entre los distintos aspectos.

Respecto del cuestionario GEQ, decidimos una selección de los elementos que mejor definían cada factor, entendiendo así que serían los más representativos, replicables. El ajuste general del modelo con cuatro factores resultó satisfactorio, al igual que los valores individuales de los parámetros. Aunque el solapamiento entre los factores de Atracción hacia las Tareas de Grupo y Atracción Social del Grupo es superior a lo esperado y sugiere falta de discriminación a este nivel.

Sobre el GEQ existen antecedentes en estudios previos que evaluaron su dimensionalidad en diferentes culturas. Algunos estudios respaldan el modelo conceptual de cohesión de Carron (Dosil y

Sánchez-Pérez, 2002; Heuzé y Fontayne, 2002; Leo et al., 2015; Nascimento et al., 2012; Ohlert, 2012) mientras que otras adaptaciones no consiguieron replicar la estructura factorial que sustentase esa propuesta de cuatro factores (Iturbide et al., 2010; Ntoumanis y Yannis, 2004; Prokešova y Musálek, 2011).

Por su parte, Eys et al. (2009) y Martin (2011) coinciden en señalar que cuando se examina la cohesión en jóvenes deportistas (con edades comprendidas entre los 13 y los 17 años) pueden diferenciar entre los aspectos de cohesión social y de tarea y los modelos bifactoriales son los que mejor explican la cohesión en estas edades.

De nuevo dentro del apartado de la dimensionalidad, mencionar que ya Belkin (1998), utilizando una muestra de 302 jugadores de baloncesto, probó la estructura original de cuatro factores del MSCI y los resultados de un análisis factorial confirmatorio no corroboraron esa estructura factorial. Sus hallazgos concuerdan con los de Schutz y colaboradores (1994), estos últimos en relación a la validez de constructo del GEQ. Todos estos autores plantean la necesidad de definir nuevos modelos; sugieren que un factor general podría explicar la covarianza de los ítems que evalúan la cohesión deportiva.

Belkin (1998) también señaló que, en el desarrollo del concepto de cohesión deportiva, además de incluir las percepciones de los jugadores, sería necesario identificar aquellos comportamientos observables que definen dichas percepciones y ni el GEQ ni el MSCI presentan ítems para evaluar esas conductas. Por lo tanto, una de las recomendaciones de Belkin sería añadir métodos cualitativos que permitan registrar comportamientos relacionados con el concepto cohesión para realizar comparaciones entre lo que se “percibe” y lo que “objetivamente se observa”.

Atendiendo a los indicadores ya obtenidos de convergencia, cabe señalar que la relación entre factores del IMCODE y factores del GEQ en nuestra muestra ha revelado que ambos cuestionarios integran los elementos de tarea y sociales de la cohesión. Una dimensión adicional del IMCODE pone, no obstante, el acento en la valoración del rol del deportista dentro del equipo (Factor 2, con predominio de Roles Valorados); mientras que en el GEQ el factor de Integración Social al Grupo (GI-S) pone quizá mayor énfasis en las interacciones al margen de la propia actividad deportiva.

Si bien los párrafos anteriores ya han servido para presentar tanto virtudes como debilidades de las medidas de cohesión que hemos investigado, debemos considerar las siguientes limitaciones adicionales. En primer lugar, las muestras empleadas están compuestas únicamente por jóvenes deportistas varones, por lo que cabría ampliar el ensayo del IMCODE a muestras de deportistas mujeres. Asimismo, sería interesante probar la adaptación del cuestionario en los cuatro tipos de equipos deportivos definidos por Chappuis y Thomas (1989): deportes colectivos, de cadencia en el esfuerzo colectivo, equipos que realizan carreras colectivas y equipos con tareas independientes entre sí.

En cuanto a las evidencias externas de validez, otra vía alternativa de estudio consistiría en analizar la relación entre las medidas obtenidas y otras variables psicológicas, como eficacia colectiva, ansiedad competitiva, liderazgo o estados de ánimo que puedan estar relacionadas directa o inversamente con la cohesión (Alzate et al., 1997; Borrego et al., 2012; Boyd et al., 2014; Callow et al., 2009; Eys et al., 2003; Gardner et al., 1996; Heuzé et al., 2006; Lane y Levitt, 2002; Leo et al., 2010; Lowther y Lane, 2002; Prapavessis y Carron, 1996; Terry et al., 2000). La evaluación conjunta de distintas variables psicológicas como la percepción de la eficacia, los patrones de liderazgo o la satisfacción con el rendimiento ayudaría en la evaluación global del funcionamiento de un equipo deportivo con el fin de mejorar su desempeño.





### 1. Introducción

Este tercer estudio empírico se llevó a cabo con la finalidad de confirmar la estructura factorial de la versión española del IMCODE utilizando una muestra formada por adolescentes deportistas, tanto hombres como mujeres. Asimismo, estos adolescentes practicaban deportes de equipo colectivos y equipos de cadencia en el esfuerzo colectivo, según la clasificación de Chappuis y Thomas (1989). En este caso, por una parte, se eligieron deportes de equipo, en los que los jugadores realizan una serie de acciones reglamentarias tratando de vencer a un equipo contrario formado por el mismo número de jugadores en el campo. Por otra parte, se eligió el baile deportivo, en las especialidades de danza coreográfica y danzas urbanas, en las que los deportistas tratan de superar a los equipos adversarios ejecutando su coreografía. En este deporte no existe oposición de los adversarios en el mismo espacio. Hay que señalar que las competiciones elegidas estaban organizadas por la Federación Española de Baile Deportivo y que todos los deportistas contaban con su licencia federativa para poder participar en las mismas. El propósito de incluir deportistas de ambas disciplinas es probar el funcionamiento del cuestionario IMCODE en diferentes deportes con otras responsabilidades e implicación de roles.

Igualmente, este tercer estudio se aportan evidencias externas de validez para su utilización con este tipo de deportes. Así, consideramos la relación entre las puntuaciones del IMCODE y las puntuaciones en el cuestionario de estado de ánimo POMS para adolescentes.

El cuestionario de estado de ánimo, POMS (Profile of Mood States) es un autoinforme desarrollado por McNair y colaboradores (1971) para evaluar los efectos que tenía la psicoterapia y la medicación sobre los estados de Tensión, Depresión, Cólera, Vigor, Fatiga, Confusión y Amistad. En el deporte, este instrumento ha sido ampliamente utilizado con fines diversos, principalmente, para evaluar su relación con el rendimiento (Beedie et al., 2000; Les Unes y Burger, 2000). En varios estudios se ha identificado un perfil de ánimo previo a la competición característico en deportistas de éxito. Este perfil denominado iceberg se caracteriza por valores más bajos que la población general en las dimensiones de Tensión, Depresión, Cólera, Fatiga y Confusión y con valores más elevados en Vigor y Amistad (Morgan, 1980; Terry y Lane, 2000).

La amplia utilización del POMS en el mundo del deporte ha fomentado su adaptación y validación en diferentes idiomas incluyendo versiones reducidas (Andrade et al., 2013). Igualmente, además de usarse con población adulta, este autoinforme se ha adecuado a poblaciones de deportistas adolescentes (Andrade et al., 2008, 2011, 2016; Terry et al., 1996, 1999).

Henderson y colaboradores (1998) investigaron la relación de la cohesión grupal con los trastornos del estado de ánimo, el estrés y el rendimiento deportivo en un equipo universitario de baloncesto femenino. Estos autores concluyeron que las jugadoras que percibían niveles altos de Integración

grupal a la tarea presentaban menos niveles de Depresión, estaban menos confusas y mostraban menos alteración del estado de ánimo. La percepción entre la cohesión del grupo y los estados de ánimo en “netball” (deporte similar al baloncesto femenino), el remo y el rugby utilizando el POMS reflejó que, para la cohesión de tarea, la alta atracción hacia el grupo predecía baja Tensión y Cólera y la alta integración hacia el grupo predecía baja Depresión. Para la cohesión social, la alta atracción hacia el grupo predijo baja Tensión, baja Depresión y altas puntuaciones en Vigor, pero la integración hacia el grupo no era predictiva del estado de ánimo (Terry et al., 2000).

Los resultados muestran que los puntajes del GEQ se relacionan con el Vigor, lo que respalda la noción de que ser parte de un equipo cohesionado se asocia con estados de ánimo positivos. Se demostró que el estado de ánimo deprimido está asociado con una mala percepción del rendimiento (Lowther y Lane, 2002).

Ohlert (2012) estudió la correlación entre los cuatro factores de la versión alemana del GEQ (KIT-L) con las dimensiones del POMS. Las correlaciones con el POMS ilustraron como el estado de ánimo se asocia de forma diferente con el aspecto social y de tarea. Por una parte, estados de ánimo positivos como la Alegría y el Vigor estarían relacionados con el apego y la atracción al equipo, mientras que las emociones con un carácter negativo como el enfado o la tensión serían afines a aspectos de calidad de tarea en el equipo. Este autor no encontró correlaciones significativas entre todas las medidas de cohesión del GEQ y el POMS. El factor ATG-S (Atracciones individuales hacia los aspectos de la tarea del grupo) mostró una correlación bastante débil con las dimensiones negativas del POMS (Depresión, Cólera y Fatiga). Los factores relacionados con la tarea presentaron correlaciones elevadas, en concreto, con las dimensiones Cólera y Depresión. La dimensión Vigor presentó una correlación más fuerte con los factores de cohesión social. Las dimensiones positivas del POMS podrían estar relacionadas con la atracción y el deseo de ser miembro de ese equipo, mientras que las negativas estarían involucradas en la Calidad de Trabajo desempeñado por los deportistas.

Por último, se incluyeron escalas complementarias para evaluar la Autoeficacia y la Satisfacción con el Rendimiento de los deportistas, tanto a nivel individual como colectivo y además se estudió el efecto de la disciplina practicada.

## **2. Método**

### **2.1. Participantes**

El tiempo de realización de este estudio estuvo comprendido entre junio de 2017 y diciembre de 2020. La elección de la muestra fue no probabilística. Estaba formada por 225 jóvenes deportistas, de edades comprendidas entre los 15 y los 18 años ( $M = 16,10$ ;  $DT = 1,20$ ). El 48% eran hombres. Todos los participantes pertenecían a 13 clubes diferentes de la Comunidad Autónoma de Galicia y procedían

de deportes colectivos que se clasifican en: deportes de equipo tradicionales, como puede ser el fútbol, el fútbol sala y el balonmano (Club Cisne Balonmano, Anpabal Fútbol Sala, S.R. Casablanca, U.D. Santa Mariña y SAR Balonmano) y equipos en auge entre los adolescentes que incluyen danza coreográfica y danzas urbanas (Club de Baile Deportivo Baila-Mos, Club TEDAGA, Club Baile Deportivo Narón, Escuela de Danza Star Dance, Escuela de Baile Gravitty Big Motion, Estudio Arteydanza, Escuela de Baile Muévete y Dance Academy Vigo). Los deportistas pertenecientes a deportes colectivos con pelota (57%) compiten tanto a nivel regional, autonómico y nacional; mientras aquellos que practican baile deportivo (43%) participan en competiciones autonómicas, nacionales e internacionales. En los deportes de equipo con pelota, la mayoría de la muestra son hombres (91,66%), mientras que, en el baile deportivo, las tres cuartas partes son mujeres (75,21%).

## 2.2. Material

El cuestionario IMCODE utilizado en este tercer estudio está compuesto por 20 ítems. En la Tabla 26 se presenta la composición del IMCODE para cada una de las tres dimensiones obtenidas en el anterior estudio: Calidad de Trabajo, Integración y Apego.

Todos los ítems se presentaron en el mismo orden que el Estudio II manteniendo el formato de respuesta tipo Likert (0 a 10).

**Tabla 26**

*Numeración de los Ítems IMCODE en los Tres Factores según el Cuadernillo para el Estudio III*

Factor 1. Calidad de Trabajo
Ítem 4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo.
Ítem 12. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”?
Ítem 18. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo?
Ítem 17. Indica el grado de generosidad de tus compañeros, en el sentido de estar dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo.
Ítem 9. ¿Consideras que tu equipo está muy unido?
Ítem 16. En nuestro equipo siempre se resuelven los conflictos, porque los compañeros nos entendemos y nos llevamos bien.
Ítem 20. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir?
Ítem 1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador?
Ítem 5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella.
Ítem 11. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando?
Factor 2. Integración
Ítem 2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo?
Ítem 3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros?
Ítem 13. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo?
Ítem 15. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico?
Ítem 8. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo?

Factor 3. Apego
Ítem 6. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo?
Ítem 14. ¿Deseas continuar en este equipo?
Ítem 7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo.
Ítem 19. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo?
Ítem 10. En comparación con otros grupos de compañeros con los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?

El segundo instrumento utilizado fue la versión española del POMS para adolescentes (Andrade et al., 2011). Esta versión está formada por 29 ítems clasificados en seis dimensiones (Tensión, Depresión, Cólera, Vigor, Fatiga y Amistad) y su composición se muestra en la Tabla 27. A los deportistas se les solicitó que rodeasen con un círculo, para cada uno de los adjetivos de la escala, el número (de 0 a 4) que mejor indicase cómo se sentían en aquel preciso momento.

**Tabla 27**

*Composición del POMS en su Versión de 29 Ítems para Adolescentes*

Tensión
Ítem 1. Nervioso/a
Ítem 12. Intranquilo/a
Ítem 17. Inquieto/a
Ítem 23. Con los nervios de punta
Ítem 26. Tenso/a
Depresión
Ítem 2. Desanimado/a
Ítem 6. Infeliz
Ítem 8. Triste
Ítem 18. Solo/a
Ítem 24. Inútil
Cólera
Ítem 7. Con rabia
Ítem 10. Furioso/a
Ítem 13. De mal genio
Ítem 25. Molesto/a
Ítem 27. Enfadado/a
Vigor
Ítem 3. Activo/a
Ítem 9. Lleno/a de energía
Ítem 14. Animado/a
Ítem 19. Alegre
Ítem 28. Libre de preocupaciones
Fatiga
Ítem 4. Rendido/a
Ítem 15. Agotado/a
Ítem 20. Cansado/a
Ítem 29. Fatigado/a
Amistad
Ítem 5. Amistoso/a
Ítem 11. Comprensivo/a
Ítem 16. Amable
Ítem 21. Considerado/a con los demás
Ítem 22. Servicial

En último lugar, los participantes cubrieron dos escalas adicionales, para evaluar Autoeficacia y grado de satisfacción con el rendimiento de los deportistas (Tabla 28). La primera estaba compuesta por cinco enunciados que los deportistas valoraban para describir sus sensaciones antes de competir (Lois Río, 2014). La escala de Satisfacción con el Rendimiento está compuesta por cuatro frases que reflejan el nivel de satisfacción con el rendimiento dentro del equipo, a nivel personal y grupal, y teniendo en cuenta la apreciación del jugador respecto de su entrenador, así como de los compañeros. La respuesta era expresada en una escala con cuatro categorías ordenadas (siendo el 1 *nada* y el 4 *mucho*). En el Anexo O se muestra el cuadernillo con todos los instrumentos aplicados a los deportistas.

**Tabla 28**

*Ítems de las Escalas Complementarias Autoeficacia y de Satisfacción con el Rendimiento para el Estudio III*

<p>Escala Autoeficacia</p> <p>Estoy seguro/a de mí mismo/a.</p> <p>Estoy seguro/a de que puedo hacer frente al desafío.</p> <p>Tengo confianza en hacerlo bien.</p> <p>Tengo confianza porque me veo alcanzando mi objetivo.</p> <p>Confío en responder bien ante la presión.</p>
<p>Escala Satisfacción con el Rendimiento</p> <p>Estoy satisfecho/a con mi rendimiento dentro del equipo.</p> <p>Estoy satisfecho/a con el rendimiento del equipo en general.</p> <p>Creo que el/la entrenador/a está satisfecho/a con el rendimiento del equipo.</p> <p>Mis compañeros/as están satisfechos/as con el rendimiento del equipo.</p>

### 2.3. Procedimiento

Los entrenadores responsables de los deportistas recibieron una explicación del objetivo del estudio y una solicitud de permiso para que los deportistas pudiesen cubrir los cuestionarios antes de las competiciones. Se garantizó que todas las respuestas serían tratadas de forma confidencial, y no se interpretarían individualmente, sino que formarían parte de un banco de datos. Por otra parte, la información recogida no tendría ninguna consecuencia negativa para los deportistas. Además, se informó de que los datos tampoco harían referencia a clubes individuales.

La administración de los cuestionarios tuvo lugar antes de las competiciones (aproximadamente una hora antes de su inicio). De ella se encargó una única investigadora, que proporcionó a los deportistas las mismas instrucciones. Como parte de esas instrucciones se indicaba que cubrir el cuestionario era sencillo, que no existían respuestas correctas o incorrectas y que podrían abandonar en cualquier momento el estudio. También se les solicitó que intentasen contestar a todas las preguntas y que una vez que pasasen página, no deberían volver atrás.

### 3. Análisis de datos y resultados

#### 3.1. Exploración inicial de los datos

El examen de los datos se realizó mediante RStudio (versión 1.3.1073). Los estadísticos descriptivos para los ítems del IMCODE figuran en la Tabla 29. Las medias son superiores a 7 e inferiores a 9 en todos los ítems de la prueba. Las medias más altas son para el ítem 6 ( $M = 8,65$ ) y para el ítem 14 ( $M = 8,46$ ), ambos pertenecientes a la dimensión Apego.

**Tabla 29**

*Estadísticos Descriptivos Para Cada Ítem del IMCODE en el Estudio III (N = 225)*

	Media	Mediana	Desviación Típica	Asimetría E.T. = ,163	Curtosis E.T. = ,326
Ítem 1	7,10	7,00	0,204	-,083	-,685
Ítem 2	8,00	8,00	0,227	-1,181	1,277
Ítem 3	7,89	8,00	0,220	-1,044	,969
Ítem 4	7,56	8,00	0,228	-1,105	-1,105
Ítem 5	7,27	7,00	0,211	-,094	-,719
Ítem 6	8,65	9,00	0,194	-1,478	2,607
Ítem 7	8,39	9,00	0,189	-1,070	,912
Ítem 8	8,35	9,00	0,222	-1,310	1,443
Ítem 9	7,50	8,00	0,218	-,096	-1,213
Ítem 10	8,35	9,00	0,197	-1,117	1,345
Ítem 11	7,35	7,00	0,209	-,095	-1,021
Ítem 12	7,48	8,00	0,217	-,337	-,647
Ítem 13	8,22	9,00	0,220	-1,107	,767
Ítem 14	8,46	9,00	0,227	-1,761	4,231
Ítem 15	7,92	8,00	0,240	-1,192	1,091
Ítem 16	7,52	8,00	0,223	-,294	-,323
Ítem 17	7,30	8,00	0,220	-,556	,442
Ítem 18	7,50	8,00	0,203	-,456	-,276
Ítem 19	8,32	9,00	0,206	-1,510	3,623
Ítem 20	7,68	8,00	0,230	-,537	-,062

En relación con los valores de asimetría y curtosis, se observa que las distribuciones de las respuestas a los ítems tienen un cierto grado de asimetría negativa. Además, aproximadamente la mitad de las variables presenta una distribución leptocúrtica y la otra mitad presenta un índice de curtosis negativo.

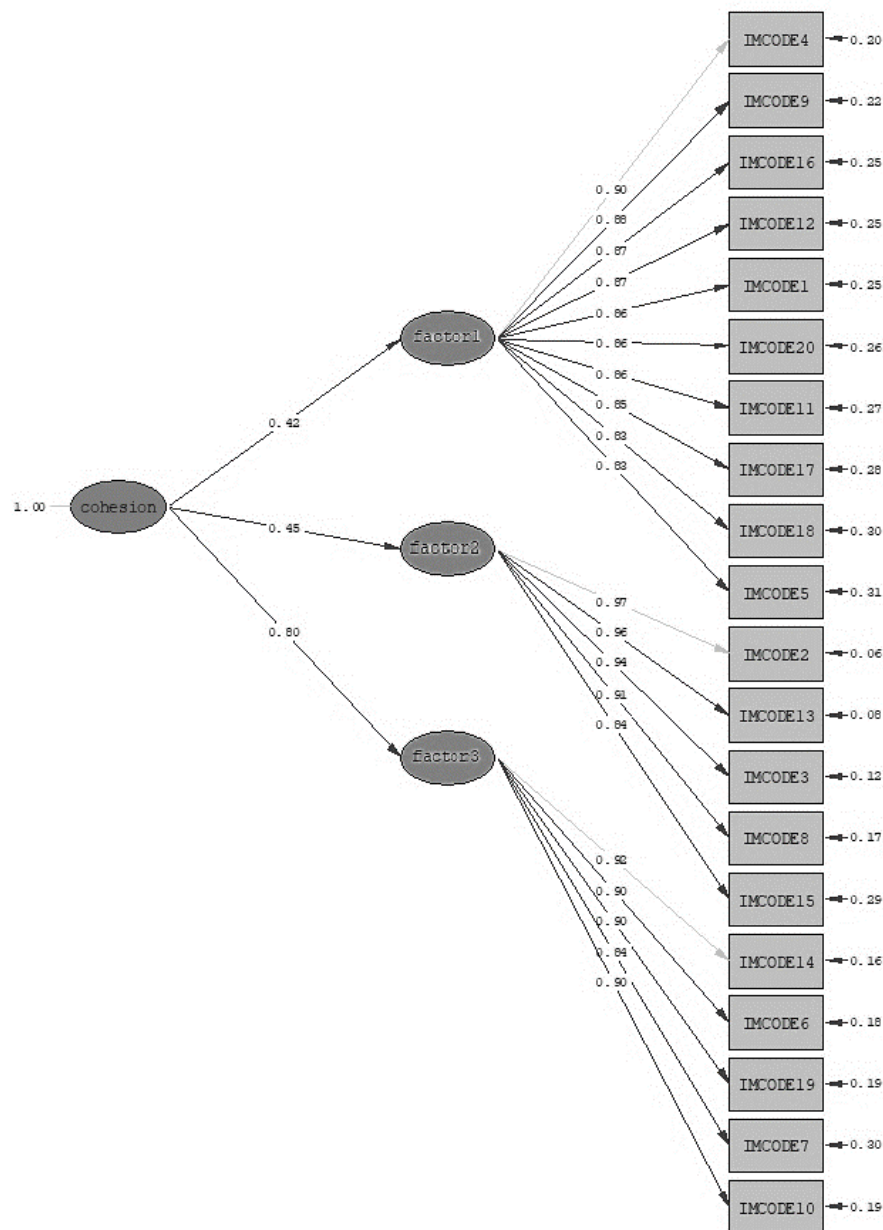
#### 3.2. Análisis factorial confirmatorio del IMCODE

Los datos se sometieron a análisis factorial confirmatorio, utilizando de nuevo el procedimiento usado en el programa LISREL. Se especificaron las relaciones entre los 20 ítems del cuestionario, los tres factores de primer orden (Calidad de Trabajo, Interacción y Apego) y un factor global de cohesión de segundo orden. El método de estimación elegido fue el método robusto de máxima verosimilitud (Satorra & Bentler, 1994).



**Figura 8**

*Estimaciones del AFC para el IMCODE en la Muestra Completa del Estudio III (N = 225)*



Para evaluar el ajuste global del modelo propuesto se utilizó, al igual que el estudio previo, el estadístico Ji-cuadrado de Satorra y Bentler. En este caso el test Ji-cuadrado resultó significativo ( $\chi^2(167) = 269,62, p = ,00001$ ). Los índices *CFI* y *NNFI* alcanzaron un valor de ,97 el primero y de ,98 el segundo; mientras que la estimación puntual del error cuadrático medio de aproximación (*RMSEA*) fue de ,069 (*IC* 90% [,059; ,079]). Además, el residuo cuadrático medio estandarizado (*SRMR*) presentó un valor de ,038.

En la Figura 8 se presentan las estimaciones estandarizadas de las saturaciones factoriales para los ítems en los tres factores, que fueron altas y significativas, con resultados superiores a .80 en todos los casos. Sin embargo, en la figura se observa que la relación de los factores latentes 1 y 2 con un factor

global de cohesión, de orden superior, es de ,42 y ,45 correspondientemente. Esa relación es mayor en el caso del tercer factor (,80).

### 3.3. Análisis de validación de concurrencia con el POMS

En primer lugar, se calcularon las puntuaciones globales para las diferentes dimensiones evaluadas por los cuestionarios IMCODE y POMS. En la Tabla 31 se muestran los estadísticos descriptivos (media, mediana, desviación típica, asimetría y curtosis) para cada factor de los dos instrumentos. Las puntuaciones para la dimensión Calidad de Trabajo del IMCODE presenta el valor más elevado ya que resulta de la suma de 10 ítems. La media para esta dimensión es de 75,62 puntos. En el instrumento POMS, los valores más altos se presentan para los factores Vigor y Amistad. Ambas dimensiones son consideradas como “positivas” mientras que los otros tres factores presentan las medias más bajas. Las puntuaciones para las dimensiones del IMCODE presentan un cierto grado de asimetría negativa, al igual que las dos dimensiones positivas del POMS. El grado de apuntamiento es mayor para el Apego y las dos dimensiones negativas del POMS.

**Tabla 30**

*Estadísticos Descriptivos Para Cada Ítem del IMCODE en el Estudio III (N = 225)*

	Media	Mediana	Desviación Típica	Asimetría E.T. = ,178	Curtosis E.T. = ,360	Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )
Calidad de Trabajo	75,62	79,00	15,168	-,374	-1,146	,97
Integración	42,68	44,00	5,730	-,486	-,768	,97
Apego	43,51	45,00	5,896	-1,623	3,641	,95
Tensión	5,91	6,00	4,56	,577	-,156	,74
Depresión	2,84	1,00	2,84	1,836	3,550	,84
Cólera	3,35	1,00	4,59	1,650	2,391	,89
Fatiga	5,21	5,00	3,93	,624	-,256	,73
Vigor	14,60	15,00	3,54	-,488	-,309	,80
Amistad	16,00	16,00	2,98	-,639	,111	,71

En el Anexo P se presentan los resultados para el análisis de consistencia interna de las ocho dimensiones estudiadas. Los coeficientes de consistencia interna son superiores a ,70.

A continuación, se calcularon las correlaciones entre los factores de los dos instrumentos mediante el coeficiente de correlación de Pearson (Tabla 31).

Los análisis de correlación revelaron relaciones significativas positivas de los factores del IMCODE con Vigor y Amistad, y relaciones significativas negativas con Depresión y Cólera. Las dimensiones Tensión y Fatiga no presentaron correlaciones significativas con ninguna de las dimensiones del IMCODE.



**Tabla 31***Correlaciones entre los Factores del IMCODE y del POMS*

<b>Factor</b>	Calidad de Trabajo	Integración	Apego	Tensión	Depresión	Cólera	Vigor	Fatiga	Amistad
Calidad de Trabajo	1,000								
Integración	,191*	1,000							
Apego	,320**	,352**	1,000						
Tensión	-,118	-,085	-,030	1,000					
Depresión	-,300**	-,325**	-,341**	,334**	1,000				
Cólera	-,330**	-,286**	-,390**	,325**	,682**	1,000			
Vigor	,146*	,272**	,223*	,013	-,391**	-,183*	1,000		
Fatiga	-,019	,009	-,059	,408**	,426**	,302**	-,252*	1,000	
Amistad	,133*	,137*	,158*	,120	-,158*	-,160*	,377**	,017	1,000

*Nota. \*p < ,05; \*\*p < ,01*

### 3.4. Análisis de escalas complementarias de Autoeficacia y Satisfacción Percibida

En el último apartado de este estudio realizamos una primera aproximación a la utilización de dos escalas complementarias relacionadas con la cohesión que medían la Autoeficacia y la Satisfacción percibida. Además, se examinó si la disciplina practicada ejerce un efecto estadístico sobre esa percepción.

**Tabla 32**

*Estadísticos Descriptivos para los Factores del IMCODE, Autoeficacia y Satisfacción Percibida Dentro del Estudio III (N = 185)*

	Media	Mediana	Desviación Típica	Asimetría E.T. = ,178	Curtosis E.T. = ,360
Calidad de Trabajo	75,62	79,00	15,168	-,374	-1,146
Integración	42,68	44,00	5,730	-,486	-,768
Apego	43,51	45,00	5,896	-1,623	3,641
Autoeficacia	15,87	16,00	3,193	-,333	-0,818
Satisfacción	13,05	13,00	1,942	-,093	-,621

Para llevar a cabo este análisis, primero se calcularon las puntuaciones totales en cada dimensión para las escalas de Autoeficacia y Satisfacción. Después se observó si existían valores

extremos en alguna de esas variables y la muestra para este análisis pasó a ser de 185 participantes. En la Tabla 32, se presentan los estadísticos para las cinco dimensiones. En este estudio, los índices de asimetría y curtosis son negativos para las cinco dimensiones, excepto el índice de curtosis para la dimensión Apego, para la que, como ya adelantamos, era positiva. Los valores del coeficiente Alfa de consistencia interna para las escalas de Autoeficacia y de Satisfacción son, respectivamente, ,87 y ,76 (ver Anexo P).

Las correlaciones entre los factores del IMCODE, Autoeficacia y Satisfacción percibida se evaluaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson y los valores obtenidos se muestran en la Tabla 33. Se observa que las dimensiones Satisfacción y Autoeficacia percibida están correlacionadas de forma positiva ( $r = ,390$ ;  $p < ,0001$ ). Las correlaciones son significativas y positivas entre las dimensiones del IMCODE y ambas escalas complementarias de Autoeficacia y Satisfacción. Las dimensiones Apego y Autoeficacia no están significativamente relacionadas.

**Tabla 33**

*Correlaciones entre los Factores del IMCODE, Autoeficacia y Satisfacción Percibida*

<b>Dimensión</b>	Calidad de Trabajo	Integración	Apego	Autoeficacia	Satisfacción
Calidad de Trabajo	1,000				
Integración	,152*	1,000			
Apego	,238**	,289***	1,000		
Autoeficacia	,144*	,156*	,041	1,000	
Satisfacción	,195**	,226**	,156*	,390***	1,000

*Nota.* \*\*\*  $p < ,0001$ ; \*\*  $p < ,01$ ; \*  $p < ,05$

Teniendo en cuenta las puntuaciones de las dos disciplinas deportivas, se observa que las correlaciones son significativas, moderadas y positivas entre las dimensiones Autoeficacia y Satisfacción percibida. Además, en los deportes de equipo se observa una correlación significativa entre Integración y Apego. En el baile deportivo, son significativas las correlaciones entre Calidad de Trabajo y las dimensiones Integración, Apego y Satisfacción. También existe esa tendencia de correlación positiva entre Integración y las dos escalas complementarias (Satisfacción y Autoeficacia). En el Anexo Q se puede ver las correlaciones obtenidas para cada disciplina deportiva.

A continuación, el análisis preliminar de los datos manifestó que se cumplían los supuestos para realizar un análisis MANOVA (observaciones independientes, normalidad y homogeneidad de matriz de varianzas-covarianzas;  $M de Box F_{(15)} = 13,27$ ,  $p = ,55$ ).

**Tabla 34***Estadísticos Descriptivos y Resultados del MANOVA según Deporte*

	Deporte de equipo M(DT) n = 104	Baile deportivo M(DT) n = 81	$F_{(1,183)}$	$p$	$\eta^2$
Calidad de Trabajo	73,45(15,41)	78,42 (14,47)	4,99	,026	,021
Integración	41,20 (5,57)	44,58 (5,38)	17,22	,00005	,081
Apego	42,09 (5,81)	45,36 (5,51)	15,09	,0001	,071
Autoeficacia	15,92 (3,17)	15,81(3,22)	,052	,819	-,005
Satisfacción	12,71(1,86)	13,51(1,96)	7,905	,005	,036

Se encontró que existían diferencias significativas entre las dos disciplinas deportivas que se tuvieron en cuenta para este estudio: Traza de Hotelling = ,189;  $F_{(5,179)} = 6,791$ ;  $p < ,0001$ . Los resultados de un ANOVA univariado para cada dimensión muestran diferencias significativas para todas ellas, excepto para Autoeficacia. Los bailarines deportivos mostraron medias superiores en Calidad de Trabajo, Integración, Apego y Satisfacción. Los gráficos de medias para el MANOVA se presentan en el Anexo R.

#### 4. Discusión

El objetivo de este tercer estudio era confirmar la estructura factorial obtenida en una muestra de jóvenes, hombres y mujeres, que participaban en deportes de equipo colectivos y de cadencia en el esfuerzo colectivo. Los datos recogidos se sometieron al Análisis Factorial Confirmatorio para determinar la validez de constructo del IMCODE.

El ajuste del modelo probado fue aceptable, aun cuando la muestra estaba compuesta por hombres y mujeres, pertenecientes a equipos que competían en espacios físicos con oponente y sin oponente. Si bien el trabajo de validación fue satisfactorio, es necesario señalar que el número deportistas en la muestra fue bastante discreto. Al igual que en el Estudio II, las saturaciones factoriales de los ítems en los tres factores fueron altas y significativas. Por otra parte, parece que nuevamente se puede considerar un factor latente de orden superior, que explica en mayor medida al Factor de Apego y, en menor medida, a los Factores de Calidad de Trabajo e Integración.

Atendiendo a las evidencias externas de validez, un criterio externo fue el estado de ánimo de los deportistas, registrado mediante el inventario POMS. Los deportistas mostraron puntuaciones más elevadas en los factores positivos que en los negativos, lo cual coincide con el denominado perfil iceberg. Las correlaciones entre factores del IMCODE y el POMS fueron significativas y positivas con las dimensiones de Amistad y Vigor. Con Depresión y Cólera, las relaciones fueron significativas y

negativas. Andrade et al. (2016) sugirieron que la Amistad era una dimensión asociada al concepto de Compañerismo en deportes de equipo.

Otro criterio externo fueron las escalas de Eficacia percibida y Satisfacción con el Rendimiento. Ambas estaban correlacionadas de forma positiva. Sin embargo, la dimensión de Apego del IMCODE no guarda una relación significativa con la escala de Autoeficacia, lo cual pone también de manifiesto que la red nomológica es diferente para el sentimiento de Autoeficacia y de Satisfacción. Así, el Apego se relaciona con esa parte de la Satisfacción percibida que no es Eficacia. La necesidad de las personas por pertenecer a un grupo se corresponde con relaciones positivas interpersonales (Baumeister y Leary, 1995). Estas relaciones favorecen que los deportistas disfruten practicando deporte en equipo y, por lo tanto, pueden reflejar una percepción positiva de los compañeros y el entrenador hacia los resultados del equipo. Por otra parte, un estudio realizado con bailarines realizado por Cacho (2017) postula que existe una relación positiva entre las percepciones de un clima orientado a la tarea, perfeccionismo y cohesión en equipos de baile deportivo de competición. Por lo tanto, si los entrenadores quieren aumentar la cohesión de sus deportistas en esta disciplina, un posible elemento a tener en cuenta sería crear un clima que se centre más en la tarea, para que los bailarines perciban que sus compañeros están dedicados a esa labor.

Son varios los trabajos que comprobaron la proximidad entre la eficacia colectiva y la cohesión. Estas investigaciones sugieren que la eficacia colectiva es un constructo multidimensional que mejora aspectos relacionados con la tarea y la cohesión de equipo (González, 2001; Kozub y McDonnel, 2000; Leo et al., 2008; Marcos et al., 2009; Martínez-Santos y Ciruelos, 2013; Park et al., 2018; Paskevich et al., 1999; Spink, 1990). Cabe destacar aquí la investigación realizada con jugadores de fútbol de García-Naveira (2018), quien informa de que una alta autoeficacia favorece directamente niveles más altos de rendimiento deportivo.

McEwan (2020) encontró que las distintas formas de trabajar un equipo y la satisfacción con su desempeño estaba mediadas por la cohesión de tarea, la cohesión social y la eficacia colectiva. Shang y Ku (2018) indicaron que la satisfacción de equipos jóvenes de élite aumentaba con la camaradería, mientras que, para equipos aficionados, esta incrementaba con feedback positivo de los entrenadores. Futuros estudios deberían evaluar si pertenecer a un equipo de élite o jugar en alta competición es una variable para tener en cuenta a la hora de relacionar satisfacción con el equipo y cohesión deportiva. De hecho, los atletas jóvenes con estatus deportivo alto presentan niveles mayores de satisfacción por el uso de sus habilidades deportivas, mayor contribución social al equipo y una dedicación personal más elevada que aquellos deportistas de bajo estatus (Jeffery-Tosoni et al., 2011). También ser hombre o mujer puede ser un aspecto que puede tener influencia (Brismis et al., 2018; Martin y Good, 2015).

Finalmente, hay que recordar que la satisfacción percibida está afectada por los estilos de liderazgo del entrenador (Cormier et al., 2015; Kim y Cruz, 2016).

En este tercer estudio, se ha visto como la autoeficacia personal de los deportistas manifestada por ítems como “Estoy seguro/a de mí mismo/a”, “Tengo confianza de hacerlo bien” o “Confío responder bien ante la presión” puede ser un catalizador de alguna forma de cohesión. De esta forma, es necesario realizar futuras investigaciones que relacionen esta vertiente individual de la eficacia con la actividad colectiva (Spink et al., 2005).

Por último, sobre las diferencias encontradas entre modalidades deportivas, los bailarines deportivos presentaron medias más altas en las dimensiones del IMCODE y en la Satisfacción. Estas medias más altas pueden estar justificadas por las fuertes creencias que presentan los bailarines respecto al concepto de pertenecer a un grupo. De hecho, entre los bailarines de danzas urbanas se utiliza la metáfora de ser cómo hermanos. De la misma forma, estos deportistas comparten tiempo de ocio juntos, y dedican muchas horas a la semana a los entrenamientos, incluso los fines de semana. Los niveles de exigencia son muy elevados, ya que la mayoría de los deportistas que participaron en el estudio son deportistas de élite que compiten en torneos de carácter nacional e internacional. La psicología deportiva ha empezado a investigar en el mundo del baile, principalmente en la danza; es necesario llevar a cabo más estudios para conocer el funcionamiento de determinadas variables psicológicas en estas modalidades, incluyendo trabajos específicos de cohesión deportiva.

En líneas generales, se puede afirmar que este estudio aporta varias evidencias internas y externas de validez para el empleo del IMCODE como medida de cohesión con poblaciones de características diversas.



## Consideraciones finales







La comunidad científica y profesional concibe la cohesión como una variable grupal importante en deporte. Por tanto, era necesario disponer de un instrumento versátil para la medida de esta variable en el ámbito deportivo español. Este trabajo se centró en proporcionar evidencias internas y externas de la validez del Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte (IMCODE: García-Quinteiro et al., 2006), estudiado con jugadores jóvenes de fútbol.

Los resultados de los análisis factoriales exploratorio y confirmatorio revelaron una estructura con tres factores de primer orden (Factor de Calidad de Trabajo, Factor de Integración y Factor de Apego). Estas tres dimensiones del IMCODE parecen manifestar un factor latente de orden superior. No obstante, tanto la convergencia con los valores obtenidos en el Estudio II con el Cuestionario de Ambiente de Grupo, como a través de la red externa de relaciones obtenidas, se muestra la riqueza y especificidad de los tres factores. Ambos cuestionarios incluyen la cohesión de tarea y social, sin embargo, mientras que el Cuestionario de Ambiente de Grupo acentúa las interacciones fuera del grupo deportivo, el IMCODE realza la apreciación del rol del atleta dentro del equipo. Los hallazgos del Estudio III nos llevaron a concluir además que el Factor Apego armonizaba con esa parte de la Satisfacción percibida de los jugadores que no se relaciona con Eficacia. Esto da lugar a plantearse posteriores evaluaciones para profundizar en la correspondencia de los factores de la cohesión con la Satisfacción y Autoeficacia percibida.

En futuros estudios convendría igualmente asumir la idea de Belkin (1998) e incorporar registros conductuales que ratifiquen las percepciones subjetivas de los jugadores acerca de la cohesión. La evaluación conjunta de distintos tipos de indicadores permitiría definir qué aspectos sería necesario trabajar por parte del cuerpo técnico para aumentar la cohesión y mejorar la calidad del equipo en aras de conseguir los objetivos propuestos.

La evaluación complementaria (cualitativa y cuantitativa), dirigida a las distintas dimensiones que recogen los modelos de medida, podría consistir en lo siguiente:

- Factor de Calidad de Trabajo. La utilización de instrumentos que cuantifiquen la calidad del trabajo realizado durante un entrenamiento o competición evaluando sus contenidos específicos (e.g., aprendizaje técnico, táctico simple, complejo, aprendizaje de habilidades psicológicas). También se pueden abordar aspectos como los que propuso Buceta (1998): el número de conflictos que se resuelven a lo largo de un ciclo deportivo, o el registro de muestras de apoyo y de respeto entre los jugadores de un equipo. Asimismo, se puede preguntar individualmente cuáles son los objetivos de equipo y determinar el grado de concordancia entre los diferentes jugadores y/o entrenador/es.

- Factor de Integración. Las observaciones a registrar en relación a este factor estarían relacionadas con el hecho de ser valorado/a y aceptado/a dentro del equipo, e incluirían la satisfacción con las amistades. El registro de las actividades que se realizan fuera del ámbito deportivo entre los

jugadores, la elección de compañeros para la realización de un ejercicio determinado o el tiempo que interactúan en los entrenamientos pueden servir de clave para aportar datos objetivos.

- Factor de Apego. En esta dimensión se podrían aportar estadísticas relativas al número de jugadores que abandonan el equipo o el número de temporadas que los jugadores permanecen en el mismo.

La información recopilada en esta tesis refleja la necesidad de seguir investigando en el concepto de cohesión deportiva. Es probable que la utilización de instrumentos de medida de cohesión muestre diferentes elementos de esa tendencia a permanecer juntos y unidos para lograr esos objetivos que el equipo se propone. El IMCODE se presenta como un instrumento de este tipo que aborda tres aspectos semánticamente distintos, pero relacionados. La puntuación individual de los factores puede ser útil y aquí se ha empleado a los efectos de comprobar su correspondencia con las dimensiones latentes del GEQ y del POMS. No obstante, a la luz de los hallazgos, el peso que debe concederse a la puntuación global y a la puntuación individual de cada factor resulta difícil de proponer. Sin duda, nuevos estudios que aporten evidencias adicionales de validez ayudarán en este sentido.

Por otra parte, se ha puesto de manifiesto la necesidad de comprender aquellas variables psicológicas que pueden jugar un papel importante en la competencia de un equipo deportivo. La eficacia percibida y la satisfacción con el rendimiento del atleta, entre otras, parecen estar asociadas a ese aspecto global de cohesión y, probablemente, con un efecto bidireccional: niveles altos de cohesión también favorecen su percepción del funcionamiento del equipo (a nivel individual y colectivo).

Si bien se han señalado aquellos aspectos que proporcionarían avances en el conocimiento de la cohesión, el cuestionario IMCODE posee virtudes que merecen ser mencionadas:

- Se ha encontrado apoyo empírico sobre la mejor comprensión de los ítems actuales respecto de la versión original.

- El formato de respuesta, con valores de 0 (cero) a 10, ha resultado también fácil de utilizar en la práctica y la fiabilidad como consistencia interna no parece haberse visto afectada ni por el uso de una codificación con más arraigo cultural ni por el hecho de que el número de categorías de respuesta sea elevado (Krosnick & Presser, 2010).

- Este inventario tiene además una característica distintiva frente a otros tests que se emplean habitualmente en el mismo contexto, porque en él se evita repetir las mismas etiquetas de respuesta para cada ítem. Se ha demostrado (Saris et al., 2010) que la calidad de las respuestas es mayor cuando se utiliza un formato específico para el ítem en lugar del estilo acuerdo/desacuerdo.

- Este instrumento ha resultado útil en deportes de equipo “clásicos”, como fútbol o balonmano y en deportes de equipo con otras responsabilidades e implicación de roles diferentes, como pueden

ser la danza coreográfica o las danzas urbanas. La investigación en estas disciplinas es, no obstante, escasa y es necesario conocer mejor el ambiente de estos grupos e intervenir en caso necesario.

En esta línea de implicaciones, también muy importantes para el ámbito extra-académico, acompañar el IMCODE con la evaluación de los comportamientos observables dentro de los equipos le otorgará un gran valor. Además de cuantificar el grado de cohesión, posibilitará que se apliquen técnicas de configuración de equipos que fortalezcan las virtudes y atiendan a los factores más débiles o inconsistentes para conseguir el éxito tanto colectivo como incluso individual a lo largo de la temporada.





## Referencias bibliográficas





- Alcover de la Hera, C. M. (1999). Influencias en el contexto: grupos, organizaciones y sociedad. En F. Gil-Rodríguez y C. M. Alcover de la Hera (Coords.), *Introducción a la psicología de los grupos* (p. 333-355). Pirámide.
- Alonso, R., y Berbel, S. (1997). Procesos grupales e intergrupales. En P. González (Coord.), *Psicología de los grupos. Teoría y aplicación* (p. 141-166). Síntesis.
- Alzate, R., Lázaro, M. I., Ramírez, A., y Valencia, J. (1997). Análisis del impacto del estilo de comunicación del entrenador en el desarrollo de la cohesión grupal, la eficacia colectiva y la satisfacción. *Revista de Psicología del Deporte*, 12, 7-25.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7ª ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Andrade, E., Arce, C., Armental, J., Rodríguez, M., y de Francisco, C. (2008). Indicadores del estado de ánimo en deportistas adolescentes según el modelo multidimensional del POMS. *Psicothema*, 20(4), 630-635.
- Andrade, E., Arce, C., De Francisco, C., Torrado, J., y Garrido, J. (2013). Versión breve en español del cuestionario POMS para deportistas adultos y población general. *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 95-102.
- Andrade, E., Arce, C., Garrido, J., Torrado, J., y de Francisco, C. (2011). Modelo de medida del estado de ánimo subjetivo en deportistas adolescentes. *Revista de Psicología del Deporte*, 20, 537-548.
- Andrade, E., España, S., y Rodríguez, D. (2016). Factores de estado de ánimo precompetitivo en adolescentes de deportes colectivos y satisfacción con el rendimiento / Pre-competitive mood states in adolescents in team sports and satisfaction with performance. *Revista de Psicología Del Deporte*, 25(2), 229-236.
- Anguera, M. T. (2009). Methodological observation in sport: Current situation and challenges for the next future. *Motricidade*, 5 (3), 15-25.
- Anguera, M., y Hernández Mendo, A. (2014). Metodología observacional y psicología del deporte: Estado de la cuestión. *Revista de Psicología del Deporte*, 23 (1), 103-109.
- Arce, C., Torrado, J., Andrade, E., Garrido, J., y de Francisco, C. (2008). Elaboración de una escala para la medida de la capacidad de liderazgo de los deportistas de equipo. *Psicothema*, 20, 913-917.
- Arias, B. (2008). Desarrollo de un ejemplo de análisis factorial confirmatorio con LISREL, AMOS y SAS. En M. A. Verdugo, M. Crespo, M. Badía y B. Arias (Coords.). *Metodología en la investigación sobre discapacidad. Introducción al uso de las ecuaciones estructurales* (p. 75-120). Inico.
- Aristotelis, G., Evangelos, B., Ioannis, G., Stergios, K., Ioannis, I., y Antonios, S. (2013). The relationship of group cohesion with the antecedents for soccer teams. *Journal of Physical Education & Sport*, 13(1), 66-72.
- Asamoah, B., y Grobbellar, H. W. (2017). Team Cohesion and Performance during a University Soccer Championship: Two Sides of the Coin. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education & Recreation*, 39(1), 1-15.
- Bakker, A. M. (2010). Investigating cohesion as a mediator in the athlete leadership behaviour and collective efficacy relationship in ice hockey (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Windsor, Ottawa, ON.
- Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2003). Interrelaciones entre el clima motivacional y la cohesión en futbolistas cadetes. *EduPsyké, Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 2, 243-258.
- Balaguer, I., Castillo, I., Ródenas, L., Fabra, P., y Duda, J. L. (2015). Los entrenadores como promotores de la cohesión del equipo. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 15(1), 233-242.
- Barbieri, J. A. (2012). The structure of a team: The influence of goal setting type on intrinsic motivation, group cohesion, and goal achievement orientation of division III female student-athletes at the richard stockton college of New Jersey (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Rockies, New Jersey, NJ.

- Baumeister, R. F., y Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., y McLendon, C. L. (2003). Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations. *Journal of Applied Psychology*, 88, 989-1004.
- Beauchamp, M. R. (2007). Efficacy beliefs within relational and group contexts in sport. En S. Jowett y D. Lavalley (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 181-193). Champaign: Human Kinetics.
- Beedie, C. J., Terry, P. C., y Lane, A. M. (2000). The profile of mood states and athletic performance: Two meta-analyses. *Journal of Applied Sport Psychology*, 12(1), 49-68. <http://dx.doi.org.ezbusc.usc.gal/10.1080/10413200008404213>
- Belkin, D. S. (1998). *Confirmatory factor analysis of the Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI) and investigation of team cohesion and performance* (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Virginia, Charlottesville, VA.
- Benson, A. J., Šiška, P., Eys, M., Priklerová, S., y Slepíčka, P. (2016). A prospective multilevel examination of the relationship between cohesion and team performance in elite youth sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 27, 39–46.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246. <https://doi.org/1037/0033-2909.107.2.238>
- Blanco, A., Caballero, A., y De La Corte, L. (2005). *Psicología de los grupos*. Pearson-Prentice-Hall.
- Bohórquez Gómez-Millán, M. R., Delgado-Vega, P., y Fernández-Gavira, J. (2017). Rendimientos deportivos auto y heteropercibidos y cohesión grupal: un estudio exploratorio. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 31, 103–106.
- Borrego, C. C., Cid, L., y Silva, C. (2012). Relationship between group cohesion and anxiety in football. *Journal of Human Kinetics*, 34, 139-147. <https://doi.org/2478/v10078-012-0071-z>
- Borrego, C. C., Leitão, J. C., Silva, C., Alves, J., y Palmi, J. (2010). Análise factorial confirmatória do group environment questionnaire com atletas portugueses. *Avaliação Psicológica*, 9(3), 359-369.
- Borrego, C. C., Silva, C., y Gerrero, J. P. (2012). Programa de intervención psicológica para la optimización del concepto de equipo (team building) en jóvenes futbolistas. *Revista De Psicología Del Deporte*, 21(1), 49-58.
- Boyd, M., Kim, M., Ensar, N., y Yin, Z. (2014). Perceived motivational team climate in relation to task and social cohesion among male college athletes. *Journal of Applied Social Psychology*, 4(2), 15-123. <https://doi.org/1111/jasp.12210>
- Brawley, L. R. (1990). Group cohesion: status, problems and future directions. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 355-379.
- Bray, C. D., y Whaley, D. E. (2001). Team cohesion, effort, and objective individual performance of high school basketball players. *The Sport Psychologist*, 15(3), 260–275. <https://doi.org/10.1123/tsp.15.3.260>
- Brisimis, E., Bebetos, E., y Krommidas, C. (2018). Does group cohesion predict team sport athletes' satisfaction? *Hellenic Journal of Psychology*, 15(1), 108-124.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. En W. J. Lonner y J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural psychology* (p. 137-164). Sage.
- Browne, M. W., y Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assesing model fit. En K. A. Bollen y J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (p. 136-162). Sage.
- Buceta, J. M. (1998). *Psicología del entrenamiento deportivo*. Dykinson.
- Burke, S. M., Davies, K. M., y Carron, A. V. (2014). Group cohesion in sport and exercise settings. En M. R. Beauchamp y M. A. Eys (Eds.), *Group dynamics in exercise and sport psychology* (p. 147-163). Routledge/Taylor & Francis Group.



- Buton, F., Fontayne, P., y Heuzé, J.-P. (2006). The cohesion of the sports groups Conceptual evolutions, measurements and relationships to the performance. *Science & Motricite*, 3(59), 9–45.
- Buton, F., Fontayne, P., Heuzé, J. P., Bosselut, G., y Raimbault, N. (2007). The QAG-A: An analog version of the questionnaire sur l'ambiance du groupe for measuring the dynamic nature of group cohesion. *Small Group Research*, 38(2), 235-264. <https://doi.org/1177/1046496407300476>
- Cacho, F. (2017). Collegiate dancers' perceptions of the coach-created motivational climate, perfectionism, and team cohesion (Order No. 10680833). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1978003956). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1978003956?accountid=17253>
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., y Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 395-412. <https://doi.org/1080/10413200903204754>
- Canto-Ortiz, J. M. (1998). *Psicología de los grupos. Estructura y procesos*. Aljibe.
- Canto-Ortiz, J. M. (2000/2002). *Dinámica de grupos. Aspectos técnicos, ámbitos de intervención y fundamentos teóricos*. Aljibe.
- Canto-Ortiz, J. M., y Hernández-Mendo, A. (2005). La cohesión en los grupos deportivos. En J. M. Canto-Ortiz, y A. Hernández-Mendo, *Psicología del Deporte - Fundamentos I* (Vol. I, p. 104-123). Wanceulen, S.L.
- Carron, A. V. (1988). Group dynamics in sport: theoretical and practical issues. Sport Dynamics.
- Carron, A. V. (1991). El equipo deportivo como un grupo eficaz. En J. M. Williams (Coord.), *Psicología aplicada al deporte* (p. 131-155). Biblioteca Nueva.
- Carron, A. V., y Brawley, L. R. (2000). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 31, 89-106. <https://doi.org/1177/104649640003100105>
- Carron, A. V., y Brawley, L. R. (2012). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 43, 726-743. <https://doi.org/1177/1046496412468072>
- Carron, A. V., Brawley, L. R., Eys, M. A., Bray, S., Dorsch, K., Estabrooks, P., Hall, C., Hardy, J., Hausenblas, H., Madison, R., Paskevich, D., Patterson, M., Prapavessis, H., Spink, K., y Terry, P. (2003). Do individual perceptions of group cohesion reflect shared beliefs? an empirical analysis. *Small Group Research*, 34(4), 468-496. <https://doi.org/10.1177/1046496403254274>
- Carron, A. V., Brawley, L. R., y Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. En J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (p. 214-226). Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Bray, S. R., y Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences*, 20(2), 119-126. <https://doi.org/10.1080/026404102317200828>
- Carron, A. V., y Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, 3, 123-139. <https://doi.org/1123/jsp.3.2.123>
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., y Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24(2), 168-188.
- Carron, A. V., y Dennis, P. W. (1998). The sport team as an effective groupe. En J. M. Williams, *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (3era ed.). Mayfield.
- Carron, A. V., Eys, M. A., y Burke, S. M. (2007). Team cohesion: nature, correlates, and development. En S. Jowette y D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport; social psychology in sport* (p. 91-101). Human Kinetics.
- Carron, A. V., y Hausenblas, H. A. (1998) *Group dynamics in sport* (2a ed.). Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Hausenblas, H. A., y Eys, M. A. (2005). *Group dynamics in sport* (3a ed.). Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., y Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266. <https://doi.org/1123/jsp.7.3.244>
- Cashmore, E. (2002). *Sport psychology. The key concepts*. Routledge.

- Castellano, J., Hernández-Mendo, A., y Morales-Sánchez, V. (2009). Una propuesta para estimar la cohesión en los equipos de fútbol. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 62 (1-2), 63-74.
- Castonguay, A. (2008). The influence of group goal type on cohesion (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Windsor, Ottawa, ON.
- Chappuis, R., y Thomas, R. (1989). *El equipo deportivo*. Paidós.
- Cho, M. Y. (1966). *A study on the factors to determine the social acceptance of sport groups*. (Tesis doctoral). Universidad de Sookmyung, Seoul, Corea.
- Cogan, K. D., y Petrie, T. A. (1995). Sport consultation: An evaluation of a season-long intervention with female collegiate gymnasts. *The Sport Psychologist*, 9(3), 282-296. doi:10.1123/tsp.9.3.282
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum.
- Cope, C. J., Eys, M. A., Beauchamp, M. R., Schinke, R. J., y Bosselut, G. (2011). Informal roles on sport teams. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 19-30. <https://doi.org/10.1080/1612197x.2011.563124>
- Cormier, M. L., Bloom, G. A., y Harvey, W. J. (2015). Elite coach perceptions of cohesion on coaching teams. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(6), 1039-1053. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.10.6.1039>
- Cronin, L. D., Arthur, C. A., Hardy, J., y Callow, N. (2015). Transformational leadership and task cohesion in sport: the mediating role of inside sacrifice. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 37(1), 23-36. <https://doi.org/10.1123/jsep.2014-0116>
- Croy, G., y Nathan, E. (2018). Student success in teams: intervention, cohesion and performance. *Education & Training*, 60(9), 1041-1056. <https://doi.org/10.1108/et-11-2017-0174>
- Crozier, A. J., Loughhead, T. M., y Munroe-Chandler, K. (2013). Examining the benefits of athlete leaders in sport. *Journal of Sport Behavior*, 36(4), 346-364.
- Cruz-Feliu, J. (Ed.) (1997). *Psicología del deporte*. Síntesis.
- Dobriner, W. M. (1969). The football team as social structure and social system. En W. M. Dobriner (Ed.), *Social structures and systems: a sociological overview* (p. 116-120). Goodyear.
- Dosil, J., y Sánchez-Pérez, A. (2002). Evaluación en psicología del deporte: la construcción de cuestionarios (el GEQ). En J. Dosil (Ed.), *Psicología y rendimiento deportivo* (p. 35-56). Gersam.
- Elias, N., y Dunning, E. (1966). Dynamics of sport groups with special reference to football. Reprinted from the *British journal of sociology* 17(4), (p. 66-80). <https://doi.org/10.2307/589186>
- Emerson, R. M. (1966). Mount Everest: a case study of communication feedback and sustained group goal-striving. *Sociometry*, 29(3), 213-227. <https://doi.org/10.1037/e518542009-001>
- Evans, N. J., y Jarvis, P. A. (1980). Group cohesion: A review and reevaluation. *Small Group Research*, 11, 359-370. <https://doi.org/1177/104649648001100401>
- Eys, M. A., Carron, A. V., Bray, S. R., y Brawley, L. R. (2007). Ítem wording and internal consistency of a measure of cohesion: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 395-402. <https://doi.org/1123/jsep.29.3.395>
- Eys, M. A., Colman, M. M., Loughhead, T. M., y Carron, A. V. (2006). Team building in sport. In J. Duda, D. Hackfort, y R. Lidor (Eds.), *Handbook of research in applied sport psychology: International perspectives* (p. 219-231). Fitness Information Technology.
- Eys, M., Evans, M. B., Ohlert, J., Wolf, S. A., Martin, L. J., y Van Bussel, M. (2015). Cohesion and performance for female and male sport teams. *Sport Psychologist*, 29(2), 97-109. <https://doi.org/10.1123/tsp.2014-0027>
- Eys, M. A., Hardy, J. T., Carron, A. V., y Beauchamp, M. R. (2003). The relationship between task cohesion and competitive state anxiety. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25(1), 66-76. <https://doi.org/1123/jsep.25.1.66>
- Eys, M. A., Jewitt, E., Evans, M. B., Wolf, S., Bruner, M. W., y Loughhead, T. M. (2013). Coach-initiated motivational climate and cohesion in youth sport. *Research Quarterly For Exercise & Sport*, 84(3), 373-383.

- Eys, M., Loughead, T., Bray, S. R., y Carron, A. V. (2009). Development of a cohesion questionnaire for youth: The Youth Sport Environment Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 31, 390-408. <https://doi.org/1123/jsep.31.3.390>
- Festinger, L., Schachter, S., y Back, K. (1950). *Social pressures in informal groups: A study of human factors in housing*. Harper & Row.
- Fiedler, F. E. (1954). Assumed similarity measures as predictors of team effectiveness. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 49(3), 381-388. <https://doi.org/10.1037/h0061669>
- Filho, E., Dobersek, U., Gershgoren, L., Becker, B., y Tenenbaum, G. (2014). The cohesion-performance relationship in sport: a 10-year retrospective meta-analysis. *Sport Sciences for Health*, 10(3), 165-177. <https://doi.org/10.1007/s11332-014-0188-7>
- French, J. (1941). The disruption and cohesion of groups. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 36(3), 361-377. <https://doi.org/10.1037/h0057883>
- García-Mas, A. (1997). Análisis psicológico del equipo deportivo. Las bases del entrenamiento psicológico. En J. Cruz-Feliu (Ed.), *Psicología del deporte* (p. 193-214). Síntesis.
- García-Mas, A. (2001). Cooperación y competición en equipos deportivos. Un estudio preliminar. *Análise Psicológica*, 1, 115-130. <https://doi.org/14417/ap.347>
- García-Mas, A., Olmedilla, A., Ortega, E., Almeida, P., Lameiras, J., Sousa, C., y Cruz, J. (2009). Cooperation and cohesion in football teams in competition. *International Journal of Hispanic Psychology*, 2(1), 29-45.
- García-Mas, A., y Vicens-Bauzá, P. (1994). La psicología del equipo deportivo. Cooperación y rendimiento. *Revista de Psicología del Deporte*, 6, 79-88.
- García-Naveira, A. (2018). Autoeficacia y rendimiento en jugadores de fútbol. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 18(2), 66-78.
- García-Quinteiro, E. M., y Lois-Río, G. (2003, abril). Cohesión y psicología del deporte: una revisión bibliométrica. Póster presentado en IX Congreso Nacional de Psicología de la Actividad Física y el Deporte "Perspectiva Latina", León, España.
- García-Quinteiro, E. M., Rodríguez, M., Andrade, E. M., y Arce, C. (2006). Adaptación del cuestionario MSCI para la medida de la cohesión en futbolistas jóvenes españoles. *Psicothema*, 18, 668-672.
- Gardner, D. E., Light Shields, D. L., Light Bredemeirer, B. J., y Bostrom, A. (1996). The relationship between perceived coaching behaviors and team cohesion among baseball and softball players. *The Sport Psychologist*, 10, 367-381. <https://doi.org/1123/tsp.10.4.367>
- Gill, D. (2000). *Psychological dynamics of sport and exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Gioldasis, A., Bekris, E., Gissis, I., Komsis, S., Ispyrilidis, I., y Sotiropoulos, A. (2013). The relationship of group cohesion with the antecedents for soccer teams. *Journal of Physical Education & Sport*, 13(1), 66-72.
- Gomes, A. R., Pereira, A. P., y Pinheiro, A. R. (2008). Liderança, coesão e satisfação em equipas desportivas: um estudo com atletas portugueses de futebol e futsal. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 21(3), 482-491. <https://doi.org/1590/s0102-79722008000300017>
- Gonzalez, M. G. (2001). *The effects of task cohesion, interpersonal attraction, and collective efficacy on the performance of distance collaboration groups* (Order No. AAI9997224). Available from APA PsycInfo®. (619717033; 2001-95012-130). <https://search-proquest-com.ezbusc.usc.gal/docview/619717033?accountid=17253>
- González-Fernández, M. D. (2010). La evaluación psicológica del deportista. *Papeles del Psicólogo*, 31(3), 250-258.
- González-Fernández, M. D., García-Quinteiro, E. M., Lois-Río, G., y Pérez-Arranz, M. N. (2003, noviembre). *La psicología del deporte desde el punto de vista de los entrenadores gallegos*. Póster presentado en II Congreso Internacional de Psicología Aplicada al Deporte, Madrid, España.
- González-Ponce, I., Leo, F. M., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., y García-Calvo, T. (2013). Análisis de los procesos grupales en función del género en un contexto deportivo semiprofesional. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13(2), 45-52. <https://doi.org/10.4321/s157884232013000200005>



- González-Ponce, I., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., Pulido González, J. J., López Chamorro, J. M., y Leo, F. M. (2013). Análisis de la cohesión, la eficacia deportiva y el rendimiento de equipos femeninos de fútbol. *Apunts: Educació Física I Esports*, 114(4), 65-71. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2013/4\).114.07](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2013/4).114.07)
- Gouya, S. M. A., Moslehi, A., y Dousti, M. (2014). The relation of coaches' leadership styles with group cohesion and players' satisfaction: a case study of the teams participating in Mazandaran province's First division Futsal League. *Advances in Environmental Biology*, 8(6) Special, 3260-3268.
- Grand, R. R., y Carron, A. V. (1982). Development of a team climate questionnaire. En L. M. Wankel y R. B. Wilberg (Eds.), *Psychology of sport and motor behavior: Research and practice* (p. 217-229). Edmonton, AB: Departamento de estudios de ocio y tiempo libre, Universidad de Alberta.
- Greer, L. L. (2012). Group cohesion then and now. *Small Group Research*, 43(6), 655-661. <https://doi.org/10.1177/1046496412461532>
- Grieve, F. G., Whelan, J. P., y Meyers, A. W. (2000). An experimental examination of the cohesion performance relationship in an interactive team sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 12, 219-235. <https://doi.org/10.1080/10413200008404224>
- Gruber, J. J., y Gray, G.R. (1981). Factor patterns of variables influencing cohesiveness at various levels of basketball competition. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 52, 19-30. <https://doi.org/10.1080/02701367.1981.10609291>
- Halbrook, M., Blom, L., Hurley, K., Bell, R., y Holden, J. (2012). Relationships among motivation, gender, and cohesion in a sample of collegiate athletes. *Journal of Sport Behavior*, 35(1), 61-77.
- Hambrick, M. E., Schmidt, S. H., y Cintron, A. M. (2018). Cohesion and leadership in individual sports: a social network analysis of participation in recreational running groups. *Managing Sport & Leisure*, 23(3), 225-239. <https://doi.org/10.1080/23750472.2018.1554449>
- Hardy, J., Eys, M. A., y Carron, A. V. (2005). Exploring the potential disadvantages from high team cohesion. *Small Group Research*, 36, 166-176. <https://doi.org/10.1177/1046496404266715>
- Hashemi, H., Noorbakshs, M., y Kohandel, M. (2014). The relationship between leadership styles of coaches with motivational climate and team cohesion of female basketball players of premier league. *International Journal of Current Life Sciences*, 4(12), 11516-11523.
- Henderson, J., Bourgeois, A. E., LeUnes, A., y Meyers, M. C. (1998). Group cohesiveness, mood disturbance, and stress in female basketball players. *Small Group Research*, 29(2), 212-225. <https://doi.org/10.1177/1046496498292004>
- Henriksen, K., Stambulova, N., y Roessler, K. K. (2010). Successful talent development in track and field: considering the role of environment. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 20(2), 122-132. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2010.01187.x>
- Heuzé, J., y Fontayne, P. (2002). Questionnaire sur l'ambiance du groupe: A French-Language Instrument for measuring group cohesion. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 42-67. <https://doi.org/10.1123/jsep.24.1.42>
- Heuzé, J., Raimbault, N., y Masiero, M. (2006). Relations entre cohésion et efficacité collective au sein d'équipes professionnelles masculines et féminines de basket-ball. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 38(1), 81-91. <https://doi.org/10.1037/h0087273>
- Heuzé, J. P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., y Thomas, J. (2006). The relationship of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201-218. <https://doi.org/10.1080/10413200600830273>
- Heydarinejad, S., y Adman, O. (2010). Relationship between coaching leadership styles and team cohesion in football teams of the Iranian university league. *Studies in Physical Culture and Tourism*, 17(4), 367-372.
- Hill, D. M., Potter, C. R., y Quilliam, C. (2013). An investigation of choking in sport and the moderating influence of physiological stress. *International Journal of Sport Psychology*, 44, 310-330.

- Hodge, K. (1995). Team dynamics. En T. Morris y J. Summers (Eds.), *Sport psychology: Theory, applications and issues* (p. 190-212). Brisbane, QLD: John Wiley & Sons.
- Homans, G. C. (1998). *The human group*. Routledge.
- Hu, L., y Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to unde-parameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 424-453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Hu, L., y Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huici, C. (2012). El estudio de los grupos en Psicología Social. En C. Huici, F. Molero, A. Gómez y J. F. Morales (Coords.), *Psicología de los grupos* (p. 46-48). UNED.
- Hyun-Duck, K., y Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 900-909. <https://doi.org/10.1177/1747954116676117>
- Ikuta, K. (1960). The effect of cohesiveness of the team on the team games. *Research Journal of Physical Education*, 5(1), 43.
- Iturbide, L. M., Elosúa, P., y Yanes, F. (2010). Medida de la cohesión en equipos deportivos. Adaptación al español del Group Environment Questionnaire (GEQ). *Psicothema*, 22(3) 482-488.
- Jeffery-Tosoni, S., Eys, M. A., Schinke, R. J., y Lewko, J. (2011). Youth sport status and perceptions of satisfaction and cohesion. *Journal of Sport Behavior*, 34(2), 150-159.
- Kim, H., y Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 900-909. <http://doi.org/10.1177/1747954116676117>
- Klein, M., y Christiansen, G. (1969). Group composition, group structure and group effectiveness of basketball teams. En J. W. Loy, y G. S. Kenyon, (Eds.), *Sport, culture and society: a reader on the sociology of sport* (p. 397-408). Macmillan.
- Kobayashi, A., y Ituta, S. (1961). The effects of anticipation and perception about opponent's power on team morale. *Research Journal of Physical Education*, 5(2), 15-20. <https://doi.org/10.5432/jjpehss.kj00003401906>
- Kocaekşi, S., y Kuruç, Z. (2013). An investigation of collective efficacy and team cohesion levels of successful and unsuccessful handball players in Turkey. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(1), 127-134.
- Koehn, S. (2007). The psychology of coaching team sports: a self-help guide. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 5(2), 206-207.
- Kozub, S. A., y McDonnell, J. F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-129.
- Krosnick, J. A., y Presser, S. (2010). Question and questionnaire design. En P. V. Marsden y J. D. Wright (Eds.), *Handbook of survey research* (2ª ed., p. 263-313). Emerald.
- Lane, A., y Levitt, P. (2002). The influence of depressed mood on other mood states and cohesion. *Journal of Sports Sciences*, 20(1), 67.
- Leeson, H., y Fletcher, R. B. (2005). Longitudinal stability of the Group Environment Questionnaire with elite female athletes. *Group dynamics: Theory, research & practice*, 9(3) 147-160. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.9.3.147>
- Lenk, H. (1965). Conflict and achievement in championship crews. *Soziale Welt*, 16(4), 307-347.
- Leo, F. M y García-Calvo, T. (2013). *Cohesión de equipo en fútbol. Revisión teórica, factores asociados y aplicaciones prácticas para el entrenamiento*. Editorial Onporsport.
- Leo Marcos, F. M., García-Calvo, T. G., Sánchez Miguel, P. A., y González, I. P. (2008). Importancia de la percepción de eficacia para la mejora de la cohesión en el fútbol. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 8(1), 47-60.
- Leo, F. M., González-Ponce, I., Sánchez-Miguel, P. A., Ivarsson, A., y García-Calvo, T. (2015). Role ambiguity, role conflict, team conflict, cohesion and collective efficacy in sport teams: A

- multilevel analysis. *Psychology of Sport & Exercise*, 20, 60–66. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.009>
- Leo, F. M., Sánchez, P. A., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., y García-Calvo, T. (2010). Interacción de la cohesión en la eficacia percibida, las expectativas de éxito y el rendimiento en equipos de baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 19, 89-102.
- Leo, F. M., González Ponce, I., Sánchez Oliva, D., Amado, D., y García-Calvo, T. (2016). Exploring direction between cohesion and collective efficacy and relationships with performance of football teams. *South African Journal For Research In Sport, Physical Education & Recreation*, 38(3), 113-126.
- Leo, F. M., González-Ponce, I., Sánchez-Oliva, D., Pulido, J. J., y García-Calvo, T. (2015). Adaptation and validation in Spanish of the Group Environment Questionnaire (GEQ) with professional football players. *Psicothema*, 27(3), 261-268.
- LeUnes, A., y Burger, J. (2000). Profile of mood states research in sport and exercise psychology: Past, present and future. *Journal of Applied Sport Psychology*, 12(1), 5-15. <http://dx.doi.org.ezbusc.usc.gal/10.1080/10413200008404210>
- Libo, L. M. (1953). *Measuring group cohesiveness*. Ann Arbor: Universidad de Michigan, Michigan, MI.
- Light Shields, D. L., Gardner, D. E., Light Bredemeier, B. J., y Bostro, A. (1997). The relationship between leadership behaviors and group cohesion in team sports. *The Journal of Psychology*, 131(2), 196-210. <https://doi.org/10.1080/00223989709601964>
- Lila-Murillo, M., Herrero-Olaizola, J., Pons-Díez, J., García-Pérez, F., Pinazo-Hernandis, S., y Escartí-Carbonell, A. (1991). La medida de la cohesión grupal en equipos deportivos. En Universidad de Santiago de Compostela (Ed.), *III Congreso Nacional de Psicología Social* (p. 505-512). Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones.
- Lindsey, L. G. (2018). *Collective efficacy and the effects on athletic teams' cohesion and performance*. (Tesis doctoral no publicada). Universidad Northcentral, San Diego, CA.
- Lois Río, G. (2014). *Medida de la Ansiedad Precompetitiva: Adaptación del CSAI-2R al español*. (Tesis doctoral no publicada). Universidad Santiago de Compostela, España.
- López, E. L., Rocha, D. C., y Castillo, L. (2012). Relación entre cohesión y liderazgo en equipos deportivos del departamento de Boyacá – Colombia. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 12(1), 33–43. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232012000100004>
- Lorenzo-González, J. (1996). *El entrenamiento psicológico en los deportes*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Loughead, T. M., Patterson, M. M., y Carron, A. V. (2008). The impact of fitness leader behavior and cohesion on an exerciser's affective state. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6, 53-68. <https://doi.org/10.1080/1612197x.2008.9671854>
- Lowther, J., y Lane, A. (2002). Relationships between mood, cohesion and satisfaction with performance among soccer players. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology*, 4(3).
- Mach, M., Dolan, S., y Tzafrir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 771-794. <https://doi.org/10.1348/096317909x473903>
- Manning, C. T. (2007). *Relationship among team collective efficacy, cohesion, and coaching competency in sports* (Tesis doctoral no publicada). Universidad Estatal de Utah, Utah, UT.
- Manuela, P., y Gheorghe, P. A. (2016). The relationship between group cohesion and sports performance in the University Environment. *Gymnasium: Scientific Journal of Education, Sports & Health*, 17, 37–43.
- Marcos, F. M. L., García-Calvo, T. G., González, I. P., Miguel, P. A. S., y García-Mas, A. (2009). Aplicación de un programa de intervención para la mejora de la cohesión y la eficacia en jugadores de baloncesto. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 9(1), 73-84.



- Marcos, F. L., García-Calvo, T. G., Miguel, P. S., y González, I. P. (2008). Importancia de la percepción de eficacia para la mejora de la cohesión en el fútbol. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 8(1), 46-60.
- Marcos, F. L., Sánchez-Miguel, P. A., Sánchez-Oliva, D., Alonso, D. A., y García-Calvo, T. (2011). Incidencia de la cooperación, la cohesión y la eficacia colectiva en el rendimiento en equipos de fútbol. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias Del Deporte*, 7(26), 341-353. <https://doi.org/10.5232/ricyde2011.02601>
- Martens, R. S., y Peterson, A. J. (1971). Group cohesiveness as a determinant of success and member solicitation in team performance. *International Review of Sport Sociology*, 6, 49-61. <https://doi.org/10.1177/101269027100600103>
- Martin, L. J. (2011). *Development of a cohesion inventory for children's sport teams* (Proyecto Fin de Carrera). Canadá: Universidad de Western Ontario London.
- Martin, L. J., Bruner, M., Eys, M., y Spink, K. (2014). The social environment in sport: selected topics. *International Review Of Sport & Exercise Psychology*, 7(1), 87-105. <https://doi.org/10.1080/1750984x.2014.885553>
- Martin, L. J., Carron, A. V., Eys, M. A., y Loughhead, T. (2011). Children's perceptions of cohesion. *Sport & Exercise Psychology Review*, 7(1), 11-25.
- Martin, L. J., Carron, A. V., Eys, M. A., y Loughhead, T. (2013). Validation of the child sport cohesion questionnaire. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 17(2), 105-119. <https://doi.org/10.1080/1091367X.2013.761023>
- Martin, E., y Good, J. (2015). Strategy, team cohesion and team member satisfaction: The effects of gender and group composition. *Computers in Human Behavior*, 53, 536-543. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2014.06.013>
- Martínez-Arias, R. (1999). *El análisis multivariante en la investigación científica*. La Muralla.
- Martínez-Santos, R., y Ciruelos, O. (2013). Collective efficacy, cohesion and performance in Spanish amateur female basketball. *Revista De Psicología Del Deporte*, 22(1), 235-238.
- Matheson, H., Mathes, S., y Murray, M. (1997). The effect of winning and losing on female interactive and coactive team cohesion. *Journal of Sport Behavior*, 20(3), 284-298.
- McClain, N. M. (2005). Unique aspects of team cohesion with female athletes. (Tesis doctoral no publicada). Universidad Internacional de Alliant, San Francisco, CA.
- McEwan, D. (2020). The effects of perceived teamwork on emergent states and satisfaction with performance among team sport athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 9(1), 1-15. <http://doi.org/10.1037/spy0000166>
- McGrath, J. E. (1962). The influence of interpersonal relations on adjustment and effectiveness in rifle teams. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 65, 365-375. <https://doi.org/10.1037/h0047395>
- McLaren, C. D., y Spink, K. S. (2018). Examining communication as information exchange as a predictor of task cohesion in sport teams. *International Journal of Sport Communication*, 11(2), 149-162. <https://doi.org/10.1123/ijsc.2018-0004>
- McNair, D. M., Lorr, M., y Droppleman, L. F. (1971). *Manual for the Profile of Mood States*. Educational and Industrial Testing Service.
- Miçoogullari, B. O., y Kirazci, S. (2016). Effects of 6 weeks psychological skill training on team cohesion, self-confidence & anxiety: A case of youth basketball players. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 2761-2768. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041210>
- Moreira, S. M., Montanari, R. L., y Pilatti, L. A. (2016). Team cohesion: adaptation of the US research tool "Multidimensional Sport Cohesion Instrument" for the business and sporting context in Brazil. *Gestão & Produção*, 23(4), 662-675.
- Moreland, R. L. (1987). The formation of small groups. En C. Hendrick (Ed.), *Group processes* (pp 80-110). Sage.
- Moreno J. L. (1954). *Fundamentos de la Sociometría*. Paidós.
- Morgan, W. P. (1980). Test of champions. *Psychology Today*, 13, 92-99.
- Moscovici, S. (1981). *Psicología de las minorías activas*. Morata.

- Moscovici, S. (1986). *Psicología social*. Paidós.
- Mullen, B., y Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227. <https://doi.org/10.21236/ada296297>
- Myers, A. E. (1961). *The Effect of Team Competition and Success on the Adjustment of Group Members*. Universidad de Illinois. (Informe técnico). Universidad de Illinois, Urbana-Champaign, IL.
- Myers, A. E. (1962). Team competition, success, and the adjustment of group members. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 65(5), 325–332. <https://doi.org/10.1037/h0046513>
- Nascimento Junior, José Roberto, Andrade do, Balbim, G. M., Nickenig Vissoci, J. R., Moreira, C. R., Borsato Passos, P. C., y Vieira, L. F. (2016). Análise das relações entre ansiedade-estado e coesão de atletas de handebol. *Psicologia: Teoria e Prática*, 18(2), 89-102. <https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n2p89-102>
- Nascimento, J. R. A., Vieira, L. F., Rosado, A. F. B., y Serpa, S. (2012). Validação do Questionário de Ambiente de Grupo (GEQ) para a língua portuguesa. *Motriz: Revista Educação Física*, 18(4), 770-782. <https://doi.org/10.1590/s1980-65742012000400015>
- Nawrocka, W. (1965). Psycho-Social Aspects of Cycling. En F. Antonelli (Ed.), *Actas del I Congreso de la Sociedad Internacional de Psicología del Deporte*, (p. 910-914). Roma, Italia: Sociedad Internacional de Psicología del Deporte.
- Naylor, S. L. (1996). *The relationship among achievement goal orientation, perceived motivational climate, and cohesion in sport teams* (Tesis doctoral no publicada). Universidad de California, Los Ángeles, LA.
- Niwa, T. (1961). An experimental study on the cohesiveness of the playing group. *Research Journal of Physical Education*, 6(1), 280.
- Niwa, T. (1966). A study of the cohesiveness of sport groups. *Research Journal of Physical Education*, 10(2), 58–59.
- Niwa, T.A. (1968). Methodological study on the group cohesiveness of sport group based on sociometry. *International Review of Sport Sociology*, 3, 57–72.
- Ntoumanis, N., y Aggelonidis, Y. A. (2004). A psychometric evaluation of the Group Environment Questionnaire in a sample of elite and regional level Greek volley players. *European Physical Education Review*, 10(3), 261-278. <https://doi.org/10.1177/1356336x04047126>
- Ohlert, J. (2012). Kohäsionsfragebogen für Individual- und Teamsport- Leistungssport (KIT-L): A German-language instrument for measuring group cohesion in individual and team sports. *International Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10(1), 39-51. [doi:10.1080/1612197x.2012.645129](https://doi.org/10.1080/1612197x.2012.645129)
- Olmedilla, A., Ortega, E., Almeida, P., Lameiras, J., Vlilalonga, T., Sousa, C., Torregrosa, M., Feliu, J., y Garcia-Mas, A. (2011). Cohesión y cooperación en equipos deportivos. *Anales De Psicología*, 27(1), 232-238.
- Ostrow, A. C. (1990). *Directory of psychological test in the sport and exercise sciences*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Ou, S., y Fu, M. (2007). A review of the research on group cohesion for sports teams. *Journal of Capital Institute of Physical Education*, 19(6), 43-46.
- Paient, C. A., y Bischoff, D. (2007). Effect of interdependence and gender on team cohesion and performance. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 196-200.
- Pargman, D., y De Jesus, M. (1987). The effect of goal setting on cohesiveness in high school intramural basketball teams. *Journal of Applied Research in Coaching & Athletics*, 2(4), 211–226.
- Park, W., Kim, M. S., y Gully, S. M. (2018). "Effect of cohesion on the curvilinear relationship between team efficacy and performance": Corrigendum. *Small Group Research*, 49(1), 129. <http://doi.org/10.1177/1046496417745191>
- Paskevich, D. M. (1995). *Conceptual and measurement factors of collective efficacy in its relationship to cohesion and performance outcome*. (Tesis doctoral no publicada) Universidad de Waterloo, Ontario, ON.



- Paskevich, D. M., Brawley, L. R., Dorsch, K. D., y Widmeyer, W. N. (1999). Relationship between collective efficacy and team cohesion: Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3(3), 210-222. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.3.3.210>
- Paskevich, D. M., Estabrooks, P. A., Brawley, L. R., y Carron, A. V. (2001). Group cohesion in sport and exercise. En R. N. Singer, H. A. Hausenblas y C. H. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2ª ed., p. 472-494). John Wiley & Sons.
- Pescosolido, A., y Saavedra, R. (2012). Cohesion and sports teams: a review. *Small Group Research*, 46(6), 744-758. <https://doi.org/10.1177/1046496412465020>
- Pesquie, P. (1963). The cohesion of sport teams. *EPS Education Physique & Sport*, 16(67), 31-34.
- Prapavessis, H., y Carron, A. V. (1996). The effect of group cohesion on competitive state anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18, 64-74. <https://doi.org/10.1123/jsep.18.1.64>
- Prokešová, E., y Musálek, M. (2011). Confirmation of conceptual validity of czech version of group environment questionnaire by structural equation modelling. *Acta Universitatis Carolinae, Kinanthropologica*, 47(2), 19-37.
- Raalte, J. L. V., Cornelius, A. E., Linder, D. E., y Brewer, B. W. (2007). The relationship between hazing and team cohesion. *Journal of Sport Behavior*, 30(4), 491-507.
- Rioux, G., y Chappuis, R. (1979). Cohesión del equipo. Miñón, S.A.
- Rodríguez-Pérez, A., y Morera-Vello, D. (2001). *El sociograma. Estudio de las relaciones informales en las organizaciones*. Pirámide.
- Roeske-Carlson, D. (2000). *Assessing team development and the group process* (Tesis doctoral no publicada) Universidad de Minnesota, MN.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for structural equation modelling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36
- Rovio, E., Arvinen-Barrow, M., Weigand, D. A., Eskola, J., y Lintunen, T. (2010). Team building in sport: a narrative review of the program effectiveness, current methods, and theoretical underpinnings. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology*, 2(2), 147-164.
- Ruiz-Juan, F., García-López, A., y Casimiro, A. J. (2001). *La iniciación deportiva basada en los deportes colectivos*. Gymnos.
- Russell, G. W. (1993). *The social psychology of sport*. Springer-Verlag.
- Sabin, S. I., y Marcel, P. (2015). Improving performance of a basketball team (10-12 years) through developing cohesion of the sport group. *Ovidius University Annals, Series Physical Education & Sport/Science, Movement & Health*, 15(2), 534-540.
- Saris, W. E., Revilla, M., Krosnick, J. A., y Shaeffer, E. M. (2010). Comparing questions with agree/disagree response options to questions with ítem-specific response options. *Survey Research Methods*, 4(1), 61-79. <https://doi.org/10.18148/srm/2010.v4i1.2682>
- Sánchez, J. C. (2002). *Psicología de los grupos. Teorías, procesos y aplicaciones*. McGraw-Hill.
- Satorra, A., y Bentler, P. M. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis. En A. von Eye y C. C. Clogg (Eds.), *Latent variables analysis: Applications for developmental research* (p. 285-305). Sage.
- Schutz, R. W., Eom, H. J., Smoll, F. L., y Smith, R. E. (1994). Examination of the factorial validity of the Group Environment Questionnaire. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 65(3), 226-236. <https://doi.org/10.1080/02701367.1994.10607623>
- Senécal, J. (2006). *The effectiveness of a team goal setting program on cohesion in sport* (Tesis doctoral). Universidad de McGill, Ottawa, ON.
- Senécal, J., Loughhead, T. M., y Bloom, G. A. (2008). A season-long team-building intervention: examining the effect of team goal setting on cohesion. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30(2), 186-199. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.2.186>
- Shang, I., & Ku, G. C. (2018). How youth athletes satisfy their team? Identifying significant predictors of perceived coach leadership and team cohesion, team commitment: A hierarchical regression analysis. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 883-890. <http://doi.org/10.1177/1747954118801133>

- Shaw, M. E. (1983). *Dinámica de grupo. Psicología de la conducta de los pequeños grupos* (2ª ed.). Herder.
- Smith, M. J., Arthur, C. A., Hardy, J., Callow, N., y Williams, D. (2013). Transformational leadership and task cohesion in sport: The mediating role of intrateam communication. *Psychology of Sport & Exercise*, 14(2), 249–257. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.10.002>
- Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12(3), 301-311.
- Spink, K. S., Nickel, D., Wilson, K., & Odnokon, P. (2005). Using a Multilevel Approach to Examine the Relationship between Task Cohesion and Team Task Satisfaction in Elite Ice Hockey Players. *Small Group Research*, 36(5), 539-554. <http://doi.org/10.1177/1046496405275229>
- Steca, P., Norcini Pala, A., Greco, A., Monzani, D., y D'Addario, M. (2013). A psychometric evaluation of the Group Environment Questionnaire in a sample of professional basketball and soccer players. *Perceptual and Motor Skills*, 116, 262-271. <https://doi.org/10.2466/25.08.30.pms.116.1.262-271>
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4)
- Sullivan, P. J. (1995). *The relationship between communication and cohesion in inter-collegiate rugby players* (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Windsor, Ontario, ON.
- Sullivan, P., y Feltz, D. L. (2005). En F. W. Schneider, J. A. Gruman y L. M. Coutts (Eds.), *Applying social psychology to sports teams*. Sage Publications, Inc.
- Terry, P. C., Carron, A. V., Pink, M. J., Lane, A. M., Jones, G. J. W., y Hall, M. P. (2000). Perceptions of group cohesion and mood in sport teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(3), 244-253. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.4.3.244>
- Terry, P. C., Keohane, L., y Lane, H. J. (1996). Development and validation of a shortened version of the profile of mood states suitable for use with young athletes. *Journal of Sports Sciences*, 14, 49.
- Terry, P. C., Lane, A. M., Lane, H. J., y Keohane, L. (1999). Development and validation of a mood measures for adolescents. *Journal of Sport Sciences*, 17, 861-872.
- Terry, P.C., y Lane, A.M. (2000). Normative values for the Profile of Mood States for use with athletic samples. *Journal of Applied Sport Psychology*, 12, 93-109.
- Thibaut, J. W., y Kelley, H. H. (1991). *The social psychology of groups*. Transaction.
- Toros, T. (2011). Analysis the differentiation between perceived coaching behaviors, goal orientation, team cohesion, perceived motivational climate and collective efficacy among the young male basketball players before and after the tournament. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2(1), 27-39.
- Trail, G. T. (2004). Leadership, cohesion, and outcomes in scholastic sports. *International Journal of Sport Management*, 5(2), 111–132.
- Trechera, J. L. (2003). *Trabajar en equipo: Talento y talante. Técnicas de dinámica de grupos*. Desclee de Brouwer.
- Triplett, N. (1898). The dynamogenic factors in pacemaking and competition. *The American Journal of Psychology*, 9(4), 507-533. <https://doi.org/10.2307/1412188>
- Troncoso-Avalos, S. M., Burgos-Dávila, C. J., y López-Walle, J. M. (2015). Climas motivacionales, liderazgo y cohesión grupal en contexto deportivo universitario. *Educación Física y Ciencia*, 17(1), 1–12.
- Troyano-Rodríguez, Y., y Marín-Sánchez, M. (2003). Formación, desarrollo y final de los grupos. En M. Marín-Sánchez y M. A. Garrido-Torres (Coords.), *El grupo desde la perspectiva psicosocial* (p. 41-52). Pirámide.
- Vincer, D. J. E., y Loughhead, T. M. (2010). The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports. *Sport Psychologist*, 24(4), 448–467. <https://doi.org/10.1123/tsp.24.4.448>
- Vos, K., Doerbecker, C., y Brinkman, W. (1969). Success and cohesion in small groups: a replication. *Mens En Maatschappij*, 44(6), 493–509.

- Voss, K. E., Stem, D. E., Johnson, L. W., y Arce, C. (1995). An exploration of the comparability of semantic adjectives in three languages: A magnitude estimation approach. *International Marketing Review*, 13(5), 44-58. <https://doi.org/10.1108/02651339610131388>
- Weinberg, R. S., y Gould, D. (1996). *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico*. Ariel Psicología.
- Westre, K. R., y Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *Sport Psychologist*, 5(1), 41-54. <https://doi.org/10.1123/tsp.5.1.41>
- Widmeyer, W. N. (1977). When cohesiveness predicts performance outcome in sport. *Dissertation Abstracts International*, 8, 2951-2952. <https://doi.org/10.1080/10671315.1978.10615547>
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., y Carron, A. V. (1992). Group dynamics in sport. En S. T. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (p. 163-180). Human Kinetics.
- Wolf, S. A., Eys, M. A., y Kleinert, J. (2015). Predictors of the precompetitive anxiety response: Relative impact and prospects for anxiety regulation. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(4), 344-358. <https://doi.org/10.1080/1612197x.2014.982676>
- Yukelson, D., Weinberg, R., y Jackson, A. (1984). A multi-dimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 6, 103-107. <https://doi.org/10.1123/jsp.6.1.103>









## Anexo A: MSCI original (41 ítems)

- 
1. Compared to other athletic teams that you have been a member of, how much do you value your membership on the team?
  2. Rate the degree to which your team has well defined roles in that each person knows what is expected of them.
  3. How much do you feel your role or contribution to the team is valued by your teammates?
  4. How much do you feel your role or contribution to the team is valued by the coaching staff?
  5. How much do you enjoy playing with this particular team?
  6. Do you feel you are an accepted member of this team?
  7. In general, how much admiration do you have for your teammates?
  8. How good do you think the teamwork is on your team?
  9. Rate the degree of pride you feel in being a member of this team.
  10. In general, how much admiration do you have for your teammates?
  11. Rate the degree of unselfishness on your team (i.e., teammates are willing to sacrifice their own glory for the benefit of the team).
  12. How important is to you that your teammates are on the same wavelength with one another (i.e., teammates are thinking alike in order to achieve successful team performance).
  13. Do your teammates have a clear understanding of the goals the team is striving to achieve?
  14. Are you committed to the operating procedures your coach sets down for your team?
  15. Rate the degree of support and mutual respect players have for one another.
  16. How well do you think your teammates work together within their roles in order to achieve successful team performance?
  17. How well does your coach prepare your team, both mentally and physically to demonstrate its skills during competition (i.e., strategy, roles and operating procedures are well understood).
  18. How strong a sense of belonging do you feel you have to your team?
  19. Do your teammates make you feel significant and worthwhile?
  20. How satisfied are you with the friendship that you have developed within your team?
  21. In general, I feel my role or contribution to the team is not valued by my teammates.
  22. In general, I do not feel much pride in being a member of this team.
  23. In general, I think the teamwork on our team is poor.
  24. Rate the degree of loyalty you have to your team.
  25. How much faith do you have in the players who are starters on your team in terms of their ability to execute the skills that are expected of them?
  26. How much faith do you have in the players who are substitutes on your team in terms of their ability to execute the skills that are expected of them?
  27. Rate the degree to which your coach creates an atmosphere where players have the right and freedom to express their ideas and feelings in a democratic way.
  28. In general, our team seems to fall apart easily and lose its intensity in crucial situations (i.e., when the going gets tough).
  29. Do teammates tolerate different types of behavior by other team members off the field?
  30. Conflict never seems to be resolved on our team (i. e., teammates argue a lot and have trouble getting along with one another).
  31. Do you feel your team has an effective method by which to reevaluate the goals and objectives the team is working toward?
  32. In general, I do not feel a strong sense of belongingness to this team.
  33. Rate the degree of intensity with which your team works towards its goals.
  34. To what extent does do your teammates pick up the slack for one another when certain members are not playing well?
  35. Do you feel your team is disciplined in terms of carrying out or executing the strategies that have been set down by your coach?
  36. To what extent does someone on your team take charge when things are going bad, in turn, gets the rest of the team to work together in a coordinated manner.
  37. Do you perceive your team to be closely knit?
  38. How well do you feel people on your team get along with one another off the playing field?
  39. Do you desire to continue to be a member of this team?
  40. Do you feel your team sticks together well when things are going bad?
  41. Are you committed to your role on the team?
-





## **Anexo B: Publicación Revista Psicothema (Adaptación del Cuestionario MSCI para la Medida de la Cohesión en Futbolistas Jóvenes Españoles)**

<b>Título:</b>	Adaptación del cuestionario MSCI para la medida de la cohesión en futbolistas jóvenes españoles.
<b>Año:</b>	2006
<b>Revista:</b>	Psicothema
<b>Volumen, Páginas:</b>	18, 668-672
<b>Contribución de la doctoranda:</b>	La doctoranda ha contribuido en este artículo con la revisión y análisis de bibliografía, elaboración del instrumento, administración del cuestionario para la recogida de datos, participación en el análisis psicométrico de los datos, redacción de resultados y elaboración de conclusiones y discusión.
<b>Índices de calidad:</b>	Psicothema figura en las listas de factor de impacto elaboradas por el Institute for Scientific Information. Y está incluida en las bases de datos nacionales e internacionales más relevantes, entre ellas Psychological Abstracts, Current Contents y MEDLINE/Index Medicus. Según los datos del Journal Citation Reports (JCR), Social Sciences Edition, en el año de publicación de este artículo, 2006, el índice de impacto de Psicothema era de 1,083, con un número total de 654 citas. En la misma categoría Psychology-Multidisciplinary había 99 revistas; Psicothema se situaba en la posición número 35 (segundo cuartil).

**Autores:** EVA MARÍA GARCÍA QUINTEIRO, MAURO RODRÍGUEZ CASAL, ELENA MARÍA ANDRADE FERNÁNDEZ, Y CONSTANTINO ARCE FERNÁNDEZ.

### **Filiación de los autores:**

Departamento: Psicología Social y Básica y Metodología

Centro: Facultad de Psicología

Universidad de Santiago de Compostela

Eva García trabaja actualmente en la Fundación para la Promoción de la Innovación, Investigación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de Automoción de Galicia (CTAG).

### **Referencia completa en estilo APA:**

García-Quinteiro, E. M., Rodríguez, M., Andrade, E. M., y Arce, C. (2006). Adaptación del cuestionario MSCI para la medida de la cohesión en futbolistas jóvenes españoles. *Psicothema*, 18, 668-672.

### **ISSN**

Edición Digital: 1886-144X Edición en Papel: 0214-9915





Colegio Oficial de Psicólogos  
del Principado de Asturias  
Ildefonso S. del Río 4, 1ºB  
33001 Oviedo (Spain)

Eva M. García Quinteiro

Tel.: +34 985 285 778  
Fax.: +34 985 281 374  
E-mail: psicothema@cop.es  
www.psicothema.com

Oviedo a 14 de diciembre de 2020

Estimada Autora:

Autorizamos la reproducción del artículo Quinteiro, E. M. G., Casal, M. R., Andrade, E. M., & Arce, C. (2006). “*Adaptación del cuestionario MSC-I para la medida de la cohesión en futbolistas jóvenes españoles*”. *Psicothema*, 18(3), 668-672, como parte de la Tesis Doctoral de Doña Eva García.

*Editor-in-chief*  
José Muñiz

*Associate Editors*  
Susana Al-Halabi Díaz  
Jorge L. Arias  
José R. Fdez. Hermida  
Jorge Fdez. del Valle  
Gloria García del Valle  
Laura E. Gómez Sánchez  
José C. Núñez  
Marino Pérez Álvarez  
Paz Suárez Coalla

*Managing Editor*  
Rebeca Cerezo

*Editorial Office*  
Leticia García  
Mª Ángeles Gómez

Reciba un cordial saludo,

Rebeca Cerezo

Managing Editor



## Adaptación del cuestionario MSCI para la medida de la cohesión en futbolistas jóvenes españoles

Eva María García Quinteiro, Mauro Rodríguez Casal, Elena M. Andrade y Constantino Arce  
Universidad de Santiago de Compostela

El presente trabajo describe el proceso de adaptación al español del Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte (MSCI) de Yukelson, Weinberg y Jackson (1984) y estudia sus propiedades psicométricas con los datos procedentes de una muestra de 173 jugadores de fútbol. La versión española está compuesta por 22 ítems, distribuidos en cuatro factores: calidad de trabajo-aspectos relativos a la ejecución, atracción hacia el grupo, roles valorados y calidad de trabajo-relaciones interpersonales, que explican el 53,30% de la varianza total. Los coeficientes de consistencia interna oscilaron entre 0.84 (factor 1) y 0.56 (factor 4). Se sugieren pautas para la investigación futura sobre la validez de la escala principalmente en términos de convergencia con otras medidas multidimensionales de cohesión deportiva.

*Adaptation of the MSCI for the measurement of cohesion in Spanish young soccer players.* This work describes the Spanish adaptation and studies the psychometric properties of Yukelson, Weinberg, and Jackson's Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI) with a sample of 173 soccer players. The Spanish version is composed of 22 items grouped in four factors: quality of teamwork (performance aspects), attraction to the group, valued roles and quality of teamwork (interpersonal relationships), that accounted for 53.30% of the total variance. Reliability coefficients (Cronbach's Alphas) for the factors ranged from .84 (factor 1) to .56 (factor 4). Suggestions are made for future research on the validity of the scale, mainly in terms of convergence with other multidimensional measures of sport cohesion.

La cohesión es una dimensión de gran interés en la realidad de los equipos deportivos y su estudio y medición deben servir para delimitar su influencia en el rendimiento. Durante la década de los 60, las aproximaciones al concepto de cohesión en el deporte presentaban un carácter fundamentalmente unidimensional y se focalizaban, bien en los aspectos relativos a la tarea, bien en los aspectos sociales (Carron, Brawley y Widmeyer, 1998). La insatisfacción con estas definiciones unidimensionales y las medidas que se relacionaban con dichas aproximaciones teóricas conduce a que se elaboren nuevos instrumentos de medida de la cohesión en el mundo del deporte. Con esa finalidad se diseñaron el *Group Environment Questionnaire* (GEQ; Carron, Brawley y Widmeyer, 1985) y el *Multidimensional Sport Cohesion Instrument* (MSCI; Yukelson, Weinberg y Jackson, 1984).

El GEQ es la prueba psicométrica que más se ha utilizado para medir la cohesión en equipos deportivos. En el modelo de cohesión de Carron intervienen tanto los componentes individuales y grupales como las orientaciones, que pueden ser hacia la tarea y hacia las relaciones (Blanco, Caballero y De la Corte, 2005).

La primera versión del MSCI estaba formada por 41 ítems, cuyas propiedades psicométricas fueron analizadas con los datos

procedentes de una muestra de jugadores de baloncesto. De este modo, se llegó a la versión más conocida del MSCI en inglés, con 22 ítems, relativos a cuatro aspectos distintos de la cohesión: atracción hacia el grupo, unidad de propósitos, calidad de trabajo en equipo y roles valorados (Ostrow, 1990). La *atracción hacia el grupo* refleja el sentimiento individual de satisfacción y/o identificación con el resto de componentes del equipo. La *unidad de propósitos* pone de manifiesto el grado de compromiso que los jugadores adquieren con las normas, reglas de funcionamiento y metas que se intenta conseguir. El factor *calidad de trabajo en equipo* implica conocer en qué medida los integrantes de un equipo deportivo trabajan juntos, según los roles que se les han asignado, para alcanzar un rendimiento que el grupo considere exitoso. Por último, los *roles valorados* reflejan la percepción que cada jugador tiene de su rol y cuál es la aceptación por parte de los otros miembros del grupo.

De acuerdo con la definición de estos factores y en la línea de lo establecido en el modelo de Carron, el MSCI hace referencia tanto a la cohesión social como a la cohesión de tarea, aunque se ha diseñado sobre todo para medir este segundo aspecto, representado por las dimensiones de unidad de propósitos, calidad de trabajo en equipo y roles valorados.

Este cuestionario obtuvo unos resultados satisfactorios en cuanto a su fiabilidad y validez de constructo. No obstante, sus autores concluyen que sería necesario probar su funcionamiento en otros deportes, puesto que la cohesión puede variar según se trate de deportes que exijan diferente grado de coordinación o interdependen-

Fecha recepción: 7-10-05 • Fecha aceptación: 2-2-06  
Correspondencia: Constantino Arce  
Facultad de Psicología  
Universidad de Santiago de Compostela  
15782 Santiago de Compostela (Spain)  
E-mail: mtarce@usc.es



cia entre los miembros que componen un equipo (Yukelson et al, 1984). Según Weinberg y Gould (1996), sin embargo, la versatilidad de este instrumento hace que sea apropiado para evaluar la cohesión en distintas modalidades deportivas. Se trata de un elemento también relevante para este trabajo, que presenta el proceso de adaptación del cuestionario MSC1 al español y los resultados de un primer estudio, realizado con una muestra de jugadores de fútbol.

### Método

#### Participantes

Este estudio se realizó con una muestra de 173 futbolistas varones jóvenes, de edades comprendidas entre los 15 y los 19 años ( $M = 17.11$ ;  $DT = 0.93$ ). Todos ellos competían en el Torneo Internacional de Fútbol Base Vigo Cup 2004, de la categoría sub-19 y pertenecían a 11 clubes. La muestra definitiva, una vez eliminados los casos perdidos y los valores extremos, fue de 133 sujetos.

#### Material

El instrumento utilizado en este trabajo recibe el nombre de IMCODE (Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte). Es el resultado de la traducción del MSC1, en su forma compuesta por 22 ítems, relativos a las cuatro dimensiones de cohesión antes definidas: atracción hacia el grupo, unidad de propósitos, calidad de trabajo y roles valorados.

La traducción de los ítems se llevó a cabo por el procedimiento de *back-translation* (Andrade, Arce y Seoane, 2002; Arce, Andrade y Seoane, 2000; Brislin, 1970, 1986; Voss, Stem, Johnson y

Arce, 1995). En la misma participaron dos nativos ingleses bilingües, que fueron instruidos acerca del test, el objetivo de su traducción y el formato de respuesta empleado. Se ha intentado mantener de la manera más fidedigna posible el contenido de los ítems respecto al instrumento inicial y para ello se ha contado además con la opinión de varios expertos (psicólogos y deportistas), que contribuyeron a la composición final del cuestionario.

El formato de respuesta empleado es de tipo Likert, con sus alternativas numeradas de 0 a 10, y etiquetas al lado de estos valores mínimo y máximo de la escala.

Para el orden de presentación de los ítems se ha utilizado una tabla de números aleatorios. Todos los elementos aparecían formulados en la misma dirección, de manera que a mayor acuerdo con el enunciado, mayor puntuación; excepto en el caso de los ítems 17 y 18, que puntuaban inversamente. La composición del IMCODE se muestra en la tabla 1.

#### Procedimiento

El instrumento fue administrado con el consentimiento del entrenador de cada equipo. Se aplicó bajo la supervisión de un único investigador, que se encargó de que todos los sujetos recibiesen las mismas instrucciones. Se informó a los deportistas y al entrenador de que su participación era voluntaria y las respuestas individuales y de equipo serían tratadas confidencialmente.

#### Análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se llevó a cabo mediante el paquete SPSS 10.0 para Windows. A partir de una matriz de orden

Tabla 1  
Composición del IMCODE

1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto al cumplimiento de las estrategias establecidas por el entrenador? (1)
2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para tu equipo? (3)
3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros? (3)
4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo (4)
5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella. (1)
6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición? (1)
7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo (2)
8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo? (2)
9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo? (2)
10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido? (1)
11. En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? (2)
12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando? (1)
13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo «en equipo»? (1)
14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo? (3)
15. ¿Deseas continuar en este equipo? (2)
16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico? (3)
17. Nunca se resuelve el conflicto en nuestro equipo porque los compañeros discuten mucho y tienen problemas para llevarse bien (4)
18. ¿Tus compañeros son egoístas o están dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo? (4)
19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo? (1)
20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo? (1)
21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo? (2)
22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir? (1)

(1) Calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución); (2) Atracción hacia el grupo; (3) Roles valorados; (4) Calidad de trabajo (relaciones interpersonales)

173×22 se realizó una exploración inicial de las respuestas a los ítems del cuestionario, con el objeto de examinar su distribución, la existencia de un patrón de valores perdidos y la presencia de valores extremos en cada uno de ellos. A continuación se procedió a revisar la dimensionalidad mediante un análisis factorial exploratorio. El estudio de las propiedades psicométricas de la escala se completa con el análisis de ítems y de consistencia interna de los factores obtenidos.

### Resultados

#### Resultados de la exploración inicial de los datos

En la tabla 2 se ofrecen los estadísticos descriptivos para cada ítem, una vez eliminados los casos perdidos y aquellos que presentaban valores extremos. La media y la mediana tienden a ser elevadas en todos los ítems. En cuanto a la media, observamos que las puntuaciones más bajas corresponden a los elementos 17 y 18, con valores de 6.23 y 5.76, respectivamente. Estos ítems hacen referencia al grado de egoísmo que presentan los jugadores del equipo y a la dificultad para resolver los conflictos. El valor medio más alto figura en el ítem 9 ( $M=9.41$ ), lo que indica que los sujetos están satisfechos con las amistades que han hecho dentro del equipo. Además, advertimos que los deportistas disfrutaban mucho jugando (ítem 8,  $M=9.08$ ) y que desean en un alto grado continuar en su grupo deportivo (ítem 15,  $M=8.94$ ). Atendiendo a los valores de asimetría y curtosis, en la misma tabla se informa de que las distribuciones de las respuestas a los ítems tienen un cierto grado de asimetría negativa. Además, estas distribuciones son leptocúrticas

en su mayoría, excepto para los elementos 1, 5, 14, 17 y 18, en los que el índice de curtosis es negativo.

#### Resultados del análisis factorial

El test de Barlett y la medida de la adecuación muestral de Kaiser, Meyer y Olkin fueron satisfactorios ( $\chi^2(231)=1084.266$ ;  $p=.0001$ ;  $KMO=.839$ ). La factorización se llevó a cabo mediante el método de componentes principales y con rotación ortogonal. Para la elección del número de factores se tuvo en cuenta la composición del MSCI en su versión en inglés. Se optó por la rotación ortogonal para forzar el posicionamiento claro de los ítems en un único factor. Como resultado de este análisis se obtuvieron cuatro factores significativos, que explican el 53,30% de la varianza. La matriz factorial rotada, en la que figura el valor de las saturaciones factoriales de los ítems que componen cada factor, ordenadas por su tamaño, aparece en la tabla 3.

El primero de los factores, *calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)*, está compuesto por nueve ítems, con cargas factoriales entre .45 y .77. Este factor explica el 31% de la varianza. El segundo, *atracción hacia el grupo*, aparece configurado por seis ítems y da cuenta del 8,41% de la varianza. El valor de las saturaciones factoriales se sitúa entre .51 y .68 para los elementos que componen este factor. El tercer factor, *roles valorados*, explica el 7,01% de la varianza y está formado por cuatro ítems, cuyas saturaciones oscilan entre .50 y .83. Finalmente, el factor 4, designado como *calidad de trabajo (relaciones interpersonales)*, figura con un 6,86% de la varianza explicada y comprende tres ítems, con cargas factoriales entre .48 y .77.

Tabla 2  
Estadísticos descriptivos para cada ítem

	Media	Mediana	Desviación típica	Asimetría E.T.= .210	Curtosis E.T.= .417
Ítem 1	7.14	8.00	1.80	-.562	-.167
Ítem 2	7.61	8.00	1.59	-.668	1.327
Ítem 3	7.45	7.00	1.50	-.561	1.468
Ítem 4	8.01	8.00	1.73	-.832	.568
Ítem 5	7.14	7.00	1.52	-.154	-.335
Ítem 6	7.72	8.00	2.16	-1.404	2.455
Ítem 7	8.68	9.00	1.60	-1.349	2.121
Ítem 8	9.08	10.00	1.20	-1.417	2.166
Ítem 9	9.41	10.00	.93	-1.434	.870
Ítem 10	8.23	8.00	1.47	-.730	.384
Ítem 11	8.47	9.00	1.57	-1.560	5.188
Ítem 12	7.46	8.00	1.74	-.453	.030
Ítem 13	7.70	8.00	1.50	-.544	.231
Ítem 14	8.47	8.00	1.23	-.332	-.717
Ítem 15	8.94	10.00	1.55	-1.630	2.095
Ítem 16	8.32	8.00	1.46	-.774	.575
Ítem 17	6.23	7.00	3.21	-.416	-1.150
Ítem 18	5.76	6.00	2.72	-.129	-1.047
Ítem 19	8.03	8.00	1.66	-.708	.158
Ítem 20	7.57	8.00	1.50	-.363	.002
Ítem 21	8.50	9.00	1.56	-.909	.392
Ítem 22	7.82	8.00	1.74	-.848	.534

Tabla 3  
Solución factorial rotada

	Calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)	Atracción hacia el grupo	Roles valorados	Calidad de trabajo (relaciones interpersonales)
Ítem 1	.774			
Ítem 13	.710			
Ítem 5	.656			
Ítem 6	.663			
Ítem 20	.616			
Ítem 10	.509			
Ítem 12	.506			
Ítem 19	.492			
Ítem 22	.452			
Ítem 9		.683		
Ítem 8		.676		
Ítem 7		.656		
Ítem 21		.621		
Ítem 15		.575		
Ítem 11		.517		
Ítem 3			.834	
Ítem 2			.825	
Ítem 14			.601	
Ítem 16			.509	
Ítem 17				.777
Ítem 18				.762
Ítem 4				.481
<b>Autovalor</b>	6.82	1.85	1.54	1.51
<b>% var</b>	31.01	8.41	7.01	6.86



*Resultados del análisis de ítems y del análisis de consistencia interna*

Tomando como base la solución factorial obtenida, la tabla 4 nos ofrece los coeficientes de consistencia interna (alpha de Cronbach), así como los valores de correlación corregida ítem-factor y de alpha si se elimina el ítem. El primer factor, *calidad de trabajo* (aspectos relativos a la ejecución), presenta correlaciones ítem-total que han resultado altas y significativas en todos los casos. El coeficiente alpha es de .8445, valor que disminuiría si se prescindiese de cualquiera de los elementos. Los seis ítems que componen el factor 2, *atracción hacia el grupo*, muestran también correlaciones satisfactorias con el total. El coeficiente de consistencia interna adopta un valor de .7601, que podemos considerar aceptable. Descartar cualquiera de los elementos que configuran este factor supondría, asimismo, un decremento de su consistencia interna. En cuanto al factor 3, *roles valorados*, sus ítems exhiben de nuevo coeficientes de correlación satisfactorios. La consistencia interna de este factor es de .7701, un valor que no se vería reforzado con la eliminación de ninguno de los elementos. Por último, el cuarto factor, *calidad de trabajo* (relaciones interpersonales), con sólo tres ítems, muestra coeficientes de correlación bajos, así como un valor para alpha de .5609, que debemos juzgar como poco satisfactorio. En este caso la consistencia interna del factor aumentaría si eliminásemos el ítem 4.

## Discusión y conclusiones

En este estudio se pretendió adaptar el cuestionario MSCÍ (Yukelson et al, 1984) a futbolistas jóvenes españoles. Del análisis psicométrico de la versión española, el IMCODE, cabe señalar que la estructura factorial obtenida no reproduce con fidelidad la compo-

sición original. Tres de los cuatro factores extraídos son, en realidad, combinaciones de los factores propuestos por Yukelson et al (1984).

En concordancia con estos autores, la primera dimensión que aparece en nuestro estudio, por orden de importancia, es *calidad de trabajo* (aspectos relativos a la ejecución), aunque en este caso los elementos diseñados para abordar esta dimensión se agrupan con los cuatro relativos a *unidad de propósitos*.

Al igual que en la versión original, la segunda dimensión en orden de significación era la de *atracción hacia el grupo*, con cinco ítems que resaltan los aspectos de satisfacción, disfrute, grado de orgullo y deseo de continuar en el equipo (ítems 9, 8, 7, 15 y 11). Un sexto ítem, el 21, fue concebido como indicador del aspecto *roles valorados*. Sin embargo, no sorprende su ubicación en este factor, puesto que alude al «sentimiento de pertenencia» hacia el equipo.

Por otra parte, hemos interpretado el tercer factor como *roles valorados*, si bien aparece conformado por dos de los enunciados relativos a esta dimensión en la versión original (los ítems 3 y 16), más dos ítems (los ítems 2 y 14), correspondientes a la faceta de *atracción hacia el grupo*. Este agrupamiento puede justificarse por el hecho de que los dos últimos también hacen referencia a la aceptación y grado en que los sujetos se sienten valorados y necesarios.

Los valores de consistencia interna para estos tres factores fueron aceptables.

Debemos recordar aquí que Yukelson et al (1984) planteaban que los factores *calidad de trabajo en equipo* y *unidad de propósitos* representaban lo que caracterizaba al grupo como unidad; mientras que *atracción hacia el grupo* y *roles valorados* eran un reflejo de las reacciones individuales. La misma idea subyacía al modelo de Carron (Carron et al, 1998) cuando diferenciaba entre percepciones sobre el funcionamiento del grupo y sentimientos personales de atracción y compromiso.

Pero en nuestra muestra de deportistas españoles obtuvimos además un cuarto factor independiente, que hemos designado como *calidad de trabajo* (relaciones interpersonales), y que está compuesto por tres ítems, los numerados como 4, 17 y 18. Aunque todos ellos pertenecían a la dimensión *calidad de trabajo* en el MSCÍ y hacían mayor énfasis en las relaciones interpersonales que en la ejecución o en la tarea propiamente dichas, el ítem 4 es el que muestra los peores resultados y el que menos contribuye al valor de fiabilidad como consistencia interna. También debemos manifestar nuestra preocupación, a priori, por los ítems 17 y 18. Fue difícil encontrar una traducción clara para sus correspondientes expresiones en inglés y ambos son, de hecho, los únicos ítems del cuestionario que han sido formulados en sentido negativo.

Además del análisis psicométrico de los datos obtenidos con el IMCODE, hemos prestado especial atención a los aspectos relativos al contexto de aplicación del cuestionario. En este sentido, podemos decir que se trata de una prueba fácil de administrar y que puede ser cumplimentada en pocos minutos.

A pesar de que en el estudio participaron sujetos con un rango de edad entre 15 y 19 años, se registraron pocos comentarios o cuestiones sobre el significado de los ítems. Un pequeño número de deportistas manifestó no entender la palabra rol. No obstante, en el momento en que el deportista preguntaba sobre este término, el resto de compañeros o el entrenador le ofrecía una explicación. En algunos casos el ítem 11 («En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?») resultaba ambiguo. En el ámbito del fútbol, el equipo deportivo se identifica a veces con el club deportivo; de ahí la ausencia de respuesta a la que se alude en el apartado de resulta-

Factor	Alpha	Ítem	Correlaciones ítem-factor	Alpha si se elimina el ítem
Calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)	.8445	Ítem 1	.6180	.8217
		Ítem 13	.6543	.8197
		Ítem 5	.4733	.8367
		Ítem 6	.6134	.8240
		Ítem 20	.5970	.8251
		Ítem 10	.5586	.8289
		Ítem 12	.5604	.8281
		Ítem 19	.5276	.8315
Atracción hacia el grupo	.7601	Ítem 22	.4693	.8379
		Ítem 9	.4742	.7397
		Ítem 8	.5278	.7214
		Ítem 7	.5561	.7100
		Ítem 21	.5230	.7197
		Ítem 15	.5005	.7262
Roles valorados	.7701	Ítem 11	.4820	.7318
		Ítem 3	.6310	.6821
		Ítem 2	.6342	.6805
		Ítem 14	.5626	.7248
Calidad de trabajo (relaciones interpersonales)	.5609	Ítem 16	.4768	.7641
		Ítem 17	.4351	.3727
		Ítem 18	.4658	.2994
		Ítem 4	.2712	.6029



dos. Tanto la reformulación del ítem 11 como la búsqueda de alternativas a los elementos 17 y 18 parecen ser necesarias en posteriores trabajos con el IMCODE.

Dado que en este caso existen limitaciones en cuanto al tamaño de la muestra, rango de edad y tipo de deporte, entendemos que la investigación futura con el cuestionario debería, en primer lugar, comprobar la consistencia de los resultados obtenidos con muestras más amplias de características similares y, posteriormente, analizar el funcionamiento de los ítems en diferentes deportes. Tal como afirmaban Carron y Chelladurai (1981) y Yukelson et al

(1984), la cohesión puede variar de acuerdo con la exigencia del deporte a nivel de coordinación e interdependencia.

Otra cuestión que consideramos fundamental, tanto para estudiar la validez de la escala como sus implicaciones a nivel teórico, es el análisis de la convergencia de este instrumento con otras medidas multidimensionales de cohesión en el contexto del deporte español.

Dentro del ámbito social se han presentado además varias aproximaciones a tener en cuenta a la hora de abordar los procesos dentro del grupo (Morena et al, 2004; Sánchez y Amo, 2004).

## Referencias

- Andrade, E., Arce, C. y Seoane, G. (2002). Adaptación al español del cuestionario «Perfil de los estados de ánimo» en una muestra de deportistas. *Psicothema*, 14, 708-713.
- Arce, C., Andrade, E. y Seoane, G. (2000). Problemas semánticos en la adaptación del POMS al castellano. *Psicothema*, 12, 47-51.
- Blanco, A., Caballero, A. y De la Corte, L. (2005). *Psicología de los grupos*. Madrid: Pearson.
- Brislin, R.W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Carron, A.V., Brawley, R.L. y Widmeyer, W.N. (1985). The development of an instrument to measure cohesion in sport teams: the Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Carron, A.V., Brawley, R.L. y Widmeyer, W.N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. En J.L. Duda (ed.): *Advances in Sport and exercise psychology measurement* (pp. 214-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A.V. y Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, 3, 123-139.
- Morena, M., Marichal, F., Quiles, N., Betancor, V., Rodríguez, R., Rodríguez, A., Coello, E. y Vargas, I. (2004). La percepción de semejanza intragrupal y la identificación con el endogrupo: ¿Incrementa o disminuye el prejuicio? *Psicothema*, 16, 70-75.
- Ostrow, A.C. (1990). *Directory of psychological tests in the sport and exercise sciences*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology, Inc.
- Sánchez, J.C. y Amo, A. (2004). Acuerdo intragrupal: una aplicación a la evaluación de la cultura de los equipos de trabajo. *Psicothema*, 16, 88-93.
- Voss, K.E., Stem, D.E., Johnson, L.W. y Arce, C. (1995). An exploration of the comparability of semantic adjectives in three languages: a magnitude estimation approach. *International Marketing Review*, 13(5), 44-58.
- Weinberg, R.S. y Gould, D. (1996). *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico*. Barcelona: Ariel Psicología (orig. 1995).
- Widmeyer, W.N., Brawley, L.R. y Carron, A.V. (1992). Group dynamics in sport. En S.T. Horn (ed.): *Advances in sport psychology* (pp. 163-180). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Yukelson, D., Weinberg, R. y Jackson, A. (1984). A multi-dimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 6, 103-107.



## Anexo C: MSCI para equipos de baloncesto (22 ítems)

### 22 Item Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI) Basketball Teams

We would like to get your assistance and cooperation in helping us gather information so that we may better understand the dynamic nature of group structure and group interactions in sport teams. Each team and players that make up a team are different so please answer the following questions the way you personally feel. All we are interested in is your honest response to each of the questions. In addition, we want you to know that this is a confidential questionnaire; no other coaches or players will ever see your individual results. In fact, it is not necessary for you to put your name on this questionnaire since your responses are completely anonymous.

In this survey, you will be asked to give your opinion to a number of questions regarding sport group interactions. For each question, a scale from 1 to 11 is provided for your response. Circle a number within that range to indicate the response that best expresses your true feeling about each question. There are no right or wrong answers; just be as honest as possible in your response. Please consider each question carefully and make sure you fully understand what each question and item for each response is asking for. Finally, make sure you respond to all questions within the survey.

1) How much do you enjoy playing with this particular team?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Not at all										Very Much so

2) Do your teammates make you feel significant and worthwhile?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Not at all										Very Much so

3) Rate the degree of pride you feel in being a member of this team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
No Sense of Pride										Strong Sense of Pride

4) How satisfied are you with the friendships that you have developed within your team?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Not at all Satisfied										Extremely Satisfied

5) How good do you think your teammates work together within their roles in order to achieve successful team performance?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Not Well at all										Extremely Well

6) How strong a sense of belonging do you feel you have toward your team?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Very Strong										Not Strong at all

- 15) Are you committed to the operating procedures your coach sets down for your team?
- |                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |                     |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------------|
| 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11                  |
| Not Committed at all |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Extremely Committed |
- 16) Do you feel your team is disciplined in terms of carrying out or executing the strategies that have been set down by your coach?
- |                  |   |   |   |   |   |   |   |   |    |                        |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------|
| 1                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11                     |
| Well Disciplined |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Not Disciplined at all |
- 17) Rate the degree of unselfishness on your team whereupon teammates are willing to sacrifice their own glory for the benefit of the team.
- |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |                   |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------------|
| 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11                |
| Extremely Unselfish |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Extremely Selfish |
- 18) Do you feel your team has an effective method by which to re-evaluate the goals and objectives the team is working toward?
- |            |   |   |   |   |   |   |   |   |    |              |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|
| 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11           |
| Not at all |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Very Much So |
- 19) How good do you think the teamwork is on your team?
- |           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |                 |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------|
| 1         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11              |
| Very Good |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Not Good at all |
- 20) Do you perceive your team to be closely knit?
- |                  |   |   |   |   |   |   |   |   |    |            |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------|
| 1                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11         |
| Not Close at all |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Very Close |
- 21) Do you feel you are an accepted member of this team?
- |            |   |   |   |   |   |   |   |   |    |              |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|
| 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11           |
| Not at all |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Very Much So |
- 22) Do you desire to continue to be a member of this team?
- |            |   |   |   |   |   |   |   |   |    |              |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|
| 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11           |
| Not at all |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Very Much So |

## Anexo D: Composición factorial del MSCI

---

### Factor Atracción hacia el Grupo:

---

Ítem 1. How much do you enjoy playing with this particular team?

Ítem 2. Do your teammates make you feel significant and worthwhile?

Ítem 3. Rate the degree of pride you feel in being a member of this team.

Ítem 4. How satisfied are you with the friendships that you have developed within your team?

Ítem 12. Compared to other athletic teams that you have been a member of, how much do you value your membership on this team?

Ítem 21. Do you feel you are accepted member of this team?

Ítem 22. Do you desire to continue to be a member of this team?

---

### Factor Unidad de Propósitos:

---

Ítem 9. Do you feel your teammates have a clear understanding of the goals the team is striving to achieve?

Ítem 14. How well does your coach prepare your team both mentally and physically to demonstrate its skills during competition?

Ítem 15. Are you committed to the operating procedures your coach sets down for your team?

Ítem 18. Do you feel your team has an effective method by which to re-evaluate the goals and objectives the team is working toward?

---

### Factor Calidad de Trabajo:

---

Ítem 5. How good do you think your teammates work together within their roles in order to achieve successful team performance?

Ítem 7. Rate the degree to which your team has well defined roles in that each person knows what is expected of them.\*

Ítem 8. Conflict never seems to be resolved on our team in that teammates argue a lot and have trouble getting along with one another.

Ítem 13. Rate the degree of support and mutual respect players have for one another.\*

Ítem 16. Do you feel your team is disciplined in terms of carrying out or executing the strategies that have been set down by your coach?\*

Ítem 17. Rate the degree of unselfishness on your team whereupon teammates are willing to sacrifice their own glory for the benefit of the team.\*

Ítem 19. How good do you think the teamwork is on your team?\*

Ítem 20. Do you perceive your team closely knit?

---

### Factor Roles Valorados:

---

Ítem 6. How strong a sense of belonging do you feel you have toward your team? \*

Ítem 10. How much do you feel your role or contribution to the team is valued by your teammates?\*

Ítem 11. How much do you feel your role or contribution to the team is valued by the coaching staff?\*

---

\* Ítems que en la versión original puntuaban inversamente.



## Anexo E: Cuestionario IMCODE

Este cuestionario trata de conocer tu opinión sobre una serie de preguntas relacionadas con las interacciones de grupo en el deporte. Para responder a cada pregunta te proporcionamos una escala de 0 a 10. Rodea con un círculo el número de la escala que mejor exprese lo que piensas sobre cada cuestión. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente intenta ser lo más sincero/a posible.

Por favor, lee cada pregunta detenidamente y asegúrate de que entiendes tanto el enunciado como la forma de responder. Finalmente, comprueba que has respondido a todas las preguntas del cuestionario. Muchas gracias.

1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador?

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10  
Nada disciplinado      Muy disciplinado

2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo?

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10  
Nada      Mucho

3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros?

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10  
Nada valorada      Muy valorada

4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo.

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10  
No se ayudan nada      Se ayudan mucho

5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella.

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10  
Roles pobremente definidos      Roles bien definidos



6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada preparado									Muy preparado	

7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ningún sentimiento de orgullo									Fuerte sentimiento de orgullo	

8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho

9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada satisfecho									Muy satisfecho	

10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada unido									Muy unido	

11. En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho

12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho

13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bueno									Muy bueno	

14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho

15. ¿Deseas continuar en este equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho

16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada valorada										Muy valorada

17. Nunca se resuelve el conflicto en nuestro equipo porque los compañeros discuten mucho y tienen problemas para llevarse bien.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente en desacuerdo										Totalmente de acuerdo

18. ¿Tus compañeros son egoístas o están dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada egoístas										Muy egoístas

19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada comprometido										Muy comprometido

20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bien										Muy bien

21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada fuerte										Muy fuerte

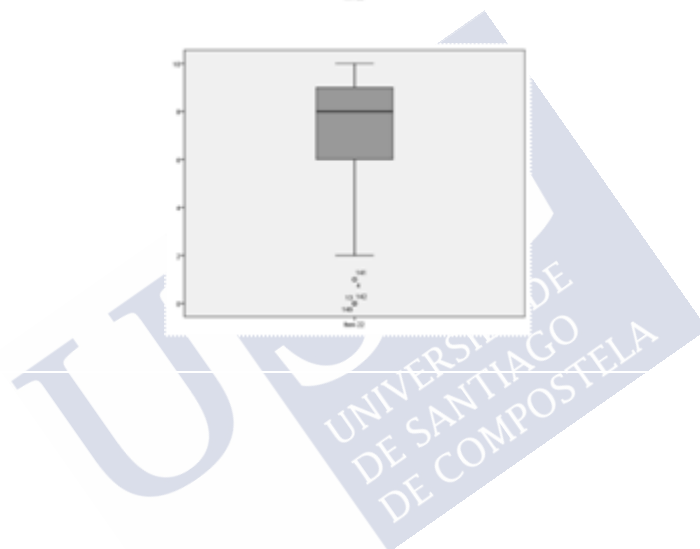
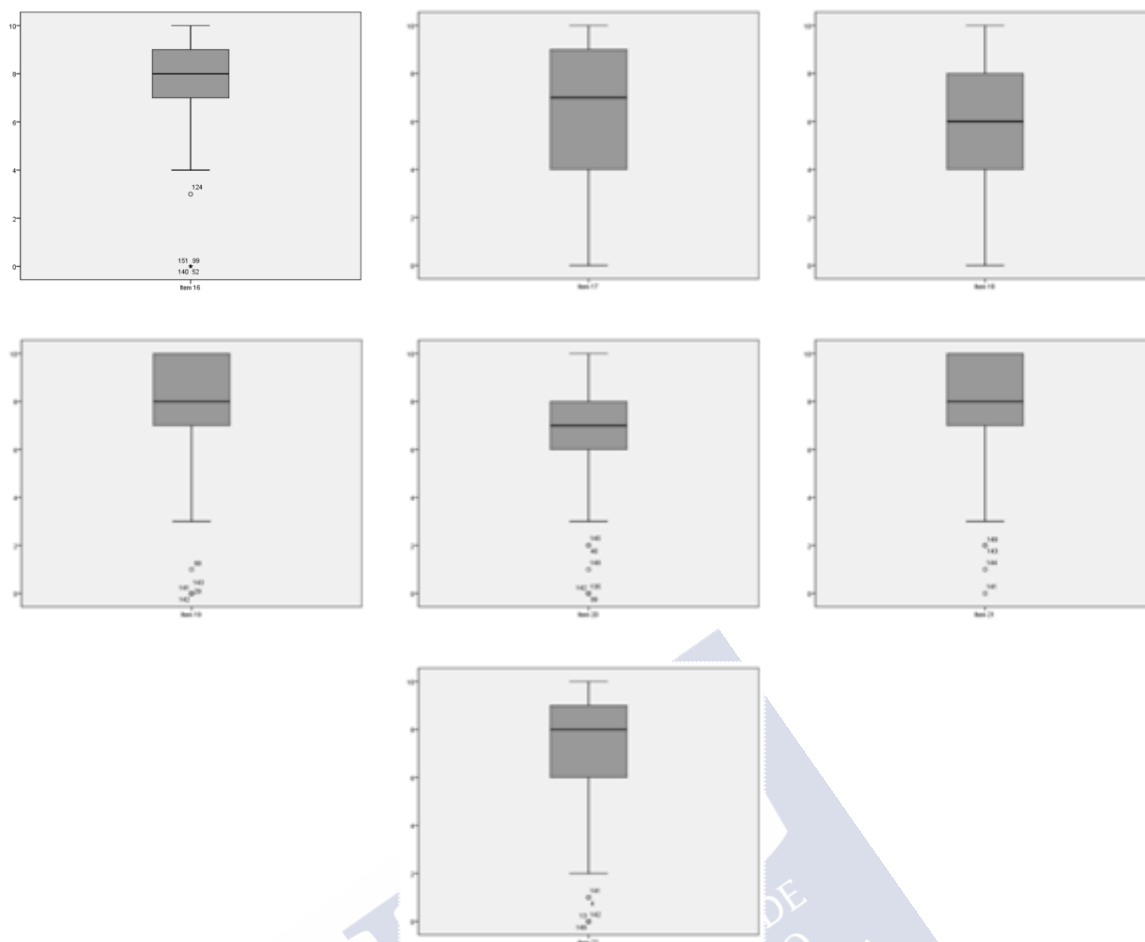
22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho



## Anexo F: Estudio de los casos extremos mediante diagramas de caja (Estudio I)





## Anexo G: Matriz de correlaciones y probabilidades asociadas del análisis factorial (Estudio I)

Correlaciones		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22
Ítem 1		<b>1,000</b>	,243**	,203**	,350**	,451**	,536**	,229**	,182*	,081	,424**	,324**	,329**	,498**	,166*	,258**	,183*	,147*	,081	,273**	,444**	,275**	,287**
	Sig. (unilateral)		,002	,009	,000	,000	,000	,004	,018	,174	,000	,000	,000	,000	,027	,001	,017	,044	,175	,001	,000	,001	,000
Ítem 2		,243**	<b>1,000</b>	,681**	,228**	,180*	,168*	,153*	,197*	,174*	,291**	,196*	,430**	,298**	,478**	,205**	,337**	,071	,064	,238**	,268**	,292**	,364**
	Sig. (unilateral)	,002		,000	,004	,018	,025	,038	,011	,022	,000	,011	,000	,000	,000	,009	,000	,206	,230	,003	,001	,000	,000
Ítem 3		,203**	,681**	<b>1,000</b>	,222**	,121	,138	,078	,199*	,158*	,169*	,073	,260**	,172*	,413**	,185*	,377**	,025	,000	,163*	,212**	,285**	,248**
	Sig. (unilateral)	,009	,000		,005	,082	,056	,183	,010	,033	,025	,200	,001	,023	,000	,016	,000	,388	,497	,029	,007	,000	,002
Ítem 4		,350**	,228**	,222**	<b>1,000</b>	,306**	,373**	,215**	,275**	,254**	,622**	,339**	,346**	,397**	,374**	,191*	,237**	,213**	,255**	,218**	,336**	,131	,159*
	Sig. (unilateral)	,000	,004	,005		,000	,000	,006	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,003	,006	,001	,006	,000	,065	,032
Ítem 5		,451**	,180*	,121	,306**	<b>1,000</b>	,325**	,156*	,136	,014	,388**	,276**	,304**	,341**	,094	,218**	,106	,211**	,188*	,214**	,272**	,108	,223**
	Sig. (unilateral)	,000	,018	,082	,000		,000	,036	,058	,435	,000	,001	,000	,000	,139	,005	,110	,007	,014	,006	,001	,106	,005
Ítem 6		,536**	,168*	,138	,373**	,325**	<b>1,000</b>	,345**	,400**	,218**	,386**	,264**	,353**	,496**	,235**	,341**	,309**	,109	,113	,378**	,407**	,213**	,295**
	Sig. (unilateral)	,000	,025	,056	,000	,000		,000	,000	,006	,000	,001	,000	,000	,003	,000	,000	,104	,096	,000	,000	,007	,000
Ítem 7		,229**	,153*	,078	,215**	,156*	,345**	<b>1,000</b>	,335**	,280**	,228**	,507**	,308**	,309**	,244**	,362**	,276**	-,006	,160*	,241**	,284**	,394**	,172*
	Sig. (unilateral)	,004	,038	,183	,006	,036	,000		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,470	,032	,002	,000	,000	,023
Ítem 8		,182*	,197*	,199*	,275**	,136	,400**	,335**	<b>1,000</b>	,473**	,305**	,286**	,321**	,309**	,303**	,446**	,314**	,098	,213**	,348**	,265**	,354**	,291**
	Sig. (unilateral)	,018	,011	,010	,001	,058	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,128	,007	,000	,001	,000	,000
Ítem 9		,081	,174*	,158*	,254**	,014	,218**	,280**	,473**	<b>1,000</b>	,454**	,235**	,236**	,135	,297**	,321**	,321**	,037	,100	,152*	,119	,410**	,177*
	Sig. (unilateral)	,174	,022	,033	,001	,435	,006	,000	,000		,000	,003	,003	,059	,000	,000	,000	,333	,124	,040	,085	,000	,020
Ítem 10		,424**	,291**	,169*	,622**	,388**	,386**	,228**	,305**	,454**	<b>1,000</b>	,372**	,506**	,466**	,306**	,251**	,272**	,223**	,201**	,148*	,347**	,331**	,287**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,025	,000	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,001	,005	,010	,043	,000	,000	,000
Ítem 11		,324**	,196*	,073	,339**	,276**	,264**	,507**	,286**	,235**	,372**	<b>1,000</b>	,348**	,314**	,355**	,293**	,286**	-,002	,128	,194*	,317**	,340**	,139
	Sig. (unilateral)	,000	,011	,200	,000	,001	,001	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,491	,070	,012	,000	,000	,054
Ítem 12		,329**	,430**	,260**	,346**	,304**	,353**	,308**	,321**	,236**	,506**	,348**	<b>1,000</b>	,492**	,448**	,299**	,316**	-,017	,080	,216**	,385**	,353**	,436**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,421	,178	,006	,000	,000	,000
Ítem 13		,498**	,298**	,172*	,397**	,341**	,496**	,309**	,309**	,135	,466**	,314**	,492**	<b>1,000</b>	,388**	,344**	,290**	,093	,064	,226**	,540**	,222**	,350**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,059	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,143	,230	,004	,000	,005	,000
Ítem 14		,166*	,478**	,413**	,374**	,094	,235**	,244**	,303**	,297**	,306**	,355**	,448**	,388**	<b>1,000</b>	,325**	,487**	,083	,181*	,207**	,314**	,377**	,199*
	Sig. (unilateral)	,027	,000	,000	,000	,139	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,169	,018	,008	,000	,000	,010
Ítem 15		,258**	,205**	,185*	,191*	,218**	,341**	,362**	,446**	,321**	,251**	,293**	,299**	,344**	,325**	<b>1,000</b>	,332**	,039	,070	,240**	,392**	,364**	,259**
	Sig. (unilateral)	,001	,009	,016	,013	,005	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,329	,209	,002	,000	,000	,001
Ítem 16		,183*	,337**	,377**	,237**	,106	,309**	,276**	,314**	,321**	,272**	,286**	,316**	,290**	,487**	,332**	<b>1,000</b>	,125	,123	,147*	,301**	,433**	,244**
	Sig. (unilateral)	,017	,000	,000	,003	,110	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,075	,078	,044	,000	,000	,002
Ítem 17		,147*	,071	,025	,213**	,211**	,109	-,006	,098	,037	,223**	-,002	-,017	,093	,083	,039	,125	<b>1,000</b>	,452**	-,016	,070	-,025	,052
	Sig. (unilateral)	,044	,206	,388	,006	,007	,104	,470	,128	,333	,005	,491	,421	,143	,169	,329	,075		,000	,425	,211	,385	,276
Ítem 18		,081	,064	,000	,255**	,188*	,113	,160*	,213**	,100	,201**	,128	,080	,064	,181*	,070	,123	,452**	<b>1,000</b>	,117	,217**	,120	-,004
	Sig. (unilateral)	,175	,230	,497	,001	,014	,096	,032	,007	,124	,010	,070	,178	,230	,018	,209	,078	,000		,088	,006	,083	,483
Ítem 19		,273**	,238**	,163*	,218**	,214**	,378**	,241**	,348**	,152*	,148*	,194*	,216**	,226**	,207**	,240**	,147*	-,016	,117	<b>1,000</b>	,369**	,254**	,261**
	Sig. (unilateral)	,001	,003	,029	,006	,006	,000	,002	,000	,040	,043	,012	,006	,004	,008	,002	,044	,425	,088		,000	,001	,001
Ítem 20		,444**	,268**	,212**	,336**	,272**	,407**	,284**	,265**	,119	,347**	,317**	,385**	,540**	,314**	,392**	,301**	,070	,217**	,369**	<b>1,000</b>	,368**	,387**
	Sig. (unilateral)	,000	,001	,007	,000	,001	,000	,000	,001	,085	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,211	,006	,000		,000	,000
Ítem 21		,275**	,292**	,285**	,131	,108	,213**	,394**	,354**	,410**	,331**	,340**	,353**	,222**	,377**	,364**	,433**	-,025	,120	,254**	,368**	<b>1,000</b>	,381**
	Sig. (unilateral)	,001	,000	,000	,065	,106	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,385	,083	,001	,000		,000
Ítem 22		,287**	,364**	,248**	,159*	,223**	,295**	,172*	,291**	,177*	,287**	,139	,436**	,350**	,199*	,259**	,244**	,052	-,004	,261**	,387**	,381**	<b>1,000</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,002	,032	,005	,000	,023	,000	,020	,000	,054	,000	,000	,010	,001	,002	,276	,483	,001	,000	,000	

\*\* Significativo a nivel ,010 \* Significativo a nivel ,050 Determinante = ,00016





## Anexo H: Matriz de correlaciones de los ítems con el factor de segundo orden (Estudio I)

Correlaciones		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Factor -REG
Ítem 1		<b>1,000</b>	,243**	,203**	,350**	,451**	,536**	,229**	,182*	,081	,424**	,324**	,329**	,498**	,166*	,258**	,183*	,147*	,081	,273**	,444**	,275**	,287**	<b>-,596**</b>
	Sig. (unilateral)		,002	,009	,000	,000	,000	,004	,018	,174	,000	,000	,000	,004	,027	,001	,017	,044	,175	,001	,000	,001	,000	<b>,000</b>
Ítem 2		,243**	<b>1,000</b>	,681**	,228**	,180*	,168*	,153*	,197*	,174*	,291**	,196*	,430**	,298**	,478**	,205**	,337**	,071	,064	,238**	,268**	,292**	,364**	<b>-,522**</b>
	Sig. (unilateral)	,002		,000	,004	,018	,025	,038	,011	,022	,000	,011	,000	,000	,009	,000	,206	,230	,003	,001	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 3		,203**	,681**	<b>1,000</b>	,222**	,121	,138	,078	,199*	,158*	,169*	,073	,260**	,172*	,413**	,185*	,377**	,025	,000	,163*	,212**	,285**	,248**	<b>-,410**</b>
	Sig. (unilateral)	,009	,000		,005	,082	,056	,183	,010	,033	,025	,200	,001	,023	,000	,016	,000	,388	,497	,029	,007	,000	,002	<b>,000</b>
Ítem 4		,350**	,228**	,222**	<b>1,000</b>	,306**	,373**	,215**	,275**	,254**	,622**	,339**	,346**	,397**	,374**	,191*	,237**	,213**	,255**	,218**	,336**	,131	,159*	<b>-,577**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,004	,005		,000	,000	,006	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,003	,006	,001	,006	,000	,065	,032	<b>,000</b>
Ítem 5		,451**	,180*	,121	,306**	<b>1,000</b>	,325**	,156*	,136	,014	,388**	,276**	,304**	,341**	,094	,218**	,106	,211**	,188*	,214**	,272**	,108	,223**	<b>-,438**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,018	,082	,000		,000	,036	,058	,435	,000	,001	,000	,000	,139	,005	,110	,007	,014	,006	,001	,106	,005	<b>,000</b>
Ítem 6		,536**	,168*	,138	,373**	,325**	<b>1,000</b>	,345**	,400**	,218**	,386**	,264**	,353**	,496**	,235**	,341**	,309**	,109	,113	,378**	,407**	,213**	,295**	<b>-,646**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,025	,056	,000	,000		,000	,000	,006	,000	,001	,000	,000	,003	,000	,000	,104	,096	,000	,000	,007	,000	<b>,000</b>
Ítem 7		,229**	,153*	,078	,215**	,156*	,345**	<b>1,000</b>	,335**	,280**	,228**	,507**	,308**	,309**	,244**	,362**	,276**	-,006	,160*	,241**	,284**	,394**	,172*	<b>-,551**</b>
	Sig. (unilateral)	,004	,038	,183	,006	,036	,000		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,470	,032	,002	,000	,000	,023	<b>,000</b>
Ítem 8		,182*	,197*	,199*	,275**	,136	,400**	,335**	<b>1,000</b>	,473**	,305**	,286**	,321**	,309**	,303**	,446**	,314**	,098	,213**	,348**	,265**	,354**	,291**	<b>-,605**</b>
	Sig. (unilateral)	,018	,011	,010	,001	,058	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,128	,007	,000	,001	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 9		,081	,174*	,158*	,254**	,014	,218**	,280**	,473**	<b>1,000</b>	,454**	,235**	,236**	,135	,297**	,321**	,321**	,037	,100	,152*	,119	,410**	,177*	<b>-,488**</b>
	Sig. (unilateral)	,174	,022	,033	,001	,435	,006	,000	,000		,000	,003	,003	,059	,000	,000	,000	,333	,124	,040	,085	,000	,020	<b>,000</b>
Ítem 10		,424**	,291**	,169*	,622**	,388**	,386**	,228**	,305**	,454**	<b>1,000</b>	,372**	,506**	,466**	,306**	,251**	,272**	,223**	,201**	,148*	,347**	,331**	,287**	<b>-,678**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,025	,000	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,001	,005	,010	,043	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 11		,324**	,196*	,073	,339**	,276**	,264**	,507**	,286**	,235**	,372**	<b>1,000</b>	,348**	,314**	,355**	,293**	,286**	-,002	,128	,194*	,317**	,340**	,139	<b>-,569**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,011	,200	,000	,001	,001	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,491	,070	,012	,000	,000	,054	<b>,000</b>
Ítem 12		,329**	,430**	,260**	,346**	,304**	,353**	,308**	,321**	,236**	,506**	,348**	<b>1,000</b>	,492**	,448**	,299**	,316**	-,017	,080	,216**	,385**	,353**	,436**	<b>-,670**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,421	,178	,006	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 13		,498**	,298**	,172*	,397**	,341**	,496**	,309**	,309**	,135	,466**	,314**	,492**	<b>1,000</b>	,388**	,344**	,290**	,093	,064	,226**	,540**	,222**	,350**	<b>-,683**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,059	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,143	,230	,004	,000	,005	,000	<b>,000</b>
Ítem 14		,166*	,478**	,413**	,374**	,094	,235**	,244**	,303**	,297**	,306**	,355**	,448**	,388**	<b>1,000</b>	,325**	,487**	,083	,181*	,207**	,314**	,377**	,199*	<b>-,603**</b>
	Sig. (unilateral)	,027	,000	,000	,000	,139	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,169	,018	,008	,000	,000	,010	<b>,000</b>
Ítem 15		,258**	,205**	,185*	,191*	,218**	,341**	,362**	,446**	,321**	,251**	,293**	,299**	,344**	,325**	<b>1,000</b>	,332**	,039	,070	,240**	,392**	,364**	,259**	<b>-,583**</b>
	Sig. (unilateral)	,001	,009	,016	,013	,005	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000			,000	,329	,209	,002	,000	,000	,001	<b>,000</b>
Ítem 16		,183*	,337**	,377**	,237**	,106	,309**	,276**	,314**	,321**	,272**	,286**	,316**	,290**	,487**	,332**	<b>1,000</b>	,125	,123	,147*	,301**	,433**	,244**	<b>-,562**</b>
	Sig. (unilateral)	,017	,000	,000	,003	,110	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000			,075	,078	,044	,000	,000	,002	<b>,000</b>
Ítem 17		,147*	,071	,025	,213**	,211**	,109	-,006	,098	,037	,223**	-,002	-,017	,093	,083	,039	,125	<b>1,000</b>	,452**	-,016	,070	-,025	,052	<b>-,154*</b>
	Sig. (unilateral)	,044	,206	,388	,006	,007	,104	,470	,128	,333	,005	,491	,421	,143	,169	,329	,075		,000	,425	,211	,385	,276	<b>,037</b>
Ítem 18		,081	,064	,000	,255**	,188*	,113	,160*	,213**	,100	,201**	,128	,080	,064	,181*	,070	,123	,452**	<b>1,000</b>	,117	,217**	,120	-,004	<b>-,253**</b>
	Sig. (unilateral)	,175	,230	,497	,001	,014	,096	,032	,007	,124	,010	,070	,178	,230	,018	,209	,078	,000		,088	,006	,083	,483	<b>,000</b>
Ítem 19		,273**	,238**	,163*	,218**	,214**	,378**	,241**	,348**	,152*	,148*	,194*	,216**	,226**	,207**	,240**	,147*	-,016	,117	<b>1,000</b>	,369**	,254**	,261**	<b>-,450**</b>
	Sig. (unilateral)	,001	,003	,029	,006	,006	,000	,002	,000	,040	,043	,012	,006	,004	,008	,002	,044	,425	,088		,000	,001	,001	<b>,000</b>
Ítem 20		,444**	,268**	,212**	,336**	,272**	,407**	,284**	,265**	,119	,347**	,317**	,385**	,540**	,314**	,392**	,301**	,070	,217**	,369**	<b>1,000</b>	,368**	,387**	<b>-,651**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,001	,007	,000	,001	,000	,000	,001	,085	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,211	,006	,000		,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 21		,275**	,292**	,285**	,131	,108	,213**	,394**	,354**	,410**	,331**	,340**	,353**	,222**	,377**	,364**	,433**	-,025	,120	,254**	,368**	<b>1,000</b>	,381**	<b>-,608**</b>
	Sig. (unilateral)	,001	,000	,000	,065	,106	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,385	,083	,001	,000		,000	<b>,000</b>
Ítem 22		,287**	,364**	,248**	,159*	,223**	,295**	,172*	,291**	,177*	,287**	,139	,436**	,350**	,199*	,259**	,244**	,052	-,004	,261**	,387**	,381**	<b>1,000</b>	<b>-,510**</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,002	,032	,005	,000	,023	,000	,020	,000	,054	,000	,000	,010	,001	,002	,276	,483	,001	,000			<b>,000</b>
Factor -REG		<b>-,596**</b>	<b>-,522**</b>	<b>-,410**</b>	<b>-,577**</b>	<b>-,438**</b>	<b>-,646**</b>	<b>-,551**</b>	<b>-,605**</b>	<b>-,488**</b>	<b>-,678**</b>	<b>-,569**</b>	<b>-,670**</b>	<b>-,683**</b>	<b>-,603**</b>	<b>-,583**</b>	<b>-,562**</b>	<b>-,154*</b>	<b>-,253**</b>	<b>-,450**</b>	<b>-,651**</b>	<b>-,608**</b>	<b>-,510**</b>	<b>1,000</b>
	Sig. (unilateral)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,037</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	

\*\* Significativo a nivel ,010 \* Significativo a nivel ,050 Determinante = ,000



## Anexo I: Cuestionario de Cohesión de Equipo

Club:

Categoría:

Edad:

A continuación se presentan una serie de afirmaciones. Por favor, señala en qué grado estás de acuerdo con cada una de las afirmaciones rodeando con un círculo un número dentro de las escalas de valoración que las acompañan.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
totalmente en desacuerdo								totalmente de acuerdo

- |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. No me divierte formar parte de las actividades sociales de este equipo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2. No estoy contento con la cantidad de tiempo que juego.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3. No voy a echar de menos a los miembros de este equipo cuando acabe la temporada.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4. Estoy descontento con el nivel de “deseo de ganar” de mi equipo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5. Algunos de mis mejores amigos están en este equipo   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 6. Este equipo no me da suficientes oportunidades para mejorar mi rendimiento.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 7. Me divierten más otras fiestas que las fiestas de mi equipo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 8. No me gusta el estilo de juego de este equipo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 9. Para mí, este equipo, es uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10. Nuestro equipo está unido a la hora de intentar lograr los objetivos de rendimiento establecidos.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 11. Los miembros de nuestro equipo prefieren ir a su aire que salir juntos como equipo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 12. Todos nosotros asumimos la responsabilidad cuando el equipo pierde o juega mal.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 13. Los componentes de nuestro equipo raramente salen de fiesta juntos.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 14. Los miembros de nuestro equipo tienen aspiraciones contrapuestas con respecto a la actuación del equipo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 15. A los miembros de nuestro equipo les gustaría pasar tiempo juntos fuera del período de temporada.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 16. Si algunos miembros de nuestro equipo tienen problemas en los entrenamientos, todos están dispuestos a ayudarles para que podamos reconciliarnos.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 17. Los miembros de nuestro equipo no se mantienen unidos fuera de los entrenamientos y partidos.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 18. Los miembros de nuestro equipo no se comunican libremente acerca de las responsabilidades de cada futbolista durante la competición o el entrenamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |



## Anexo J: Interpretación de las dimensiones del Cuestionario de Cohesión de Equipo

### Cuestionario de Cohesión de Equipo

Consta de cuatro dimensiones:

	<u>Ítems</u>	Puntuación Mínima	Puntuación Máxima
Atracción hacia las Tareas de Grupo	2, 4 ,6 ,8	4	36
Atracción Social del Grupo	1, 3, 5, 7, 9	5	45
Integración Tareas de Grupo	10, 12, 14, 16, 18	5	45
Integración Social al Grupo	11, 13, 15, 17	4	36

*Escala de los Ítems:* 1 = totalmente en desacuerdo / 9 = totalmente de acuerdo

*\*Ítems Invertidos:* 5 ,9,10,12,15 y 16 (cambiar escala al hacer análisis).

*Interpretación de las puntuaciones en cada dimensión:*

#### GI-T: Integración a las Tareas de Grupo

Sentimientos de los individuos integrantes del grupo sobre la semejanza, proximidad y vinculación hacia las tareas de grupo.

#### GI-S: Integración Social del Grupo

Sentimientos de los individuos integrantes del grupo sobre la semejanza, proximidad y vinculación hacia el grupo como una unidad social.

#### IAG-T: Atracción del Individuo hacia las Tareas de Grupo

Sentimientos de los individuos integrantes del grupo acerca de su grado de implicación para con las tareas de grupo, productividad, y metas y objetivos.

#### IAG-S: Atracción del Individuo hacia el Grupo Social

Sentimientos de los individuos integrantes del grupo acerca de su grado de implicación, aceptación e interacción social para con el grupo



## **Anexo K: Cuadernillos 1 y 2 (IMCODE y Cuestionario Cohesión de Equipo)**

### **Instrucciones generales**

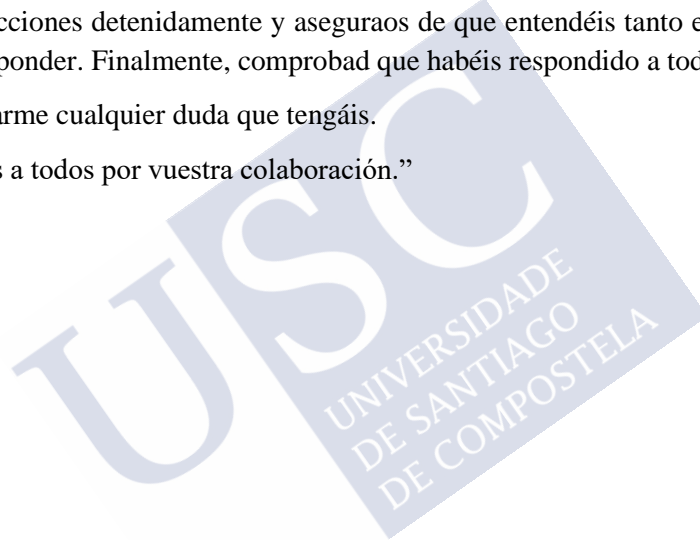
“Saludo. Estamos realizando un trabajo de investigación para la Universidad de Santiago de Compostela, para el que nos gustaría contar con vuestra ayuda. Cada equipo y los jugadores que lo forman son diferentes; por lo tanto, responded a las siguientes preguntas según lo que sienta cada uno.

Se trata de un cuestionario que es voluntario y anónimo. No es necesario que pongáis ningún dato identificativo. Ningún entrenador ni compañero verá nunca vuestros resultados individuales. Por eso nos gustaría que fueseis totalmente sinceros.

Leed las instrucciones detenidamente y aseguraos de que entendéis tanto el enunciado como la forma de responder. Finalmente, comprobad que habéis respondido a todas las preguntas.

Podéis consultarme cualquier duda que tengáis.

Muchas gracias a todos por vuestra colaboración.”







## Cuadernillo 1

Este cuestionario trata de conocer tu opinión sobre una serie de preguntas relacionadas con las interacciones de grupo en el deporte. Para responder a cada pregunta te proporcionamos una escala de 0 a 10. Rodea con un círculo el número de la escala que mejor exprese lo que piensas sobre cada cuestión. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente intenta ser lo más sincero/a posible.

<b>1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada disciplinado								Muy disciplinado		
<b>2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada								Mucho		
<b>3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada valorada								Muy valorada		
<b>4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo.</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No se ayudan nada								Se ayudan mucho		
<b>5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella.</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Roles pobremente definidos								Roles bien definidos		
<b>6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada preparado								Muy preparado		
<b>7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo.</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ningún sentimiento de orgullo								Fuerte sentimiento de orgullo		
<b>8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada								Mucho		
<b>9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada satisfecho								Muy satisfecho		

<b>10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada unido						Muy unido				
<b>11. En comparación con otros grupos de compañeros con los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada						Mucho				
<b>12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada						Mucho				
<b>13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bueno						Muy bueno				
<b>14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada						Mucho				
<b>15. ¿Deseas continuar en este equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada						Mucho				
<b>16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada valorada						Muy valorada				
<b>17. En nuestro equipo siempre se resuelven los conflictos, porque los compañeros nos entendemos y nos llevamos bien.</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente en desacuerdo						Totalmente de acuerdo				
<b>18. Indica el grado de generosidad de tus compañeros, en el sentido de estar dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo.</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada generosos						Muy generosos				
<b>19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada comprometido						Muy comprometido				

<b>20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bien									Muy bien	
<b>21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada fuerte									Muy fuerte	
<b>22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada									Mucho	

Edad: \_\_\_\_\_ ¿En qué año empezaste en este equipo? \_\_\_\_\_



En las siguientes cuestiones rodea con un círculo un número del 1 al 9 según tu grado de acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Totalmente en desacuerdo										Totalmente de acuerdo
1. No me divierte formar parte de las actividades sociales de este equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2. No estoy contento con la cantidad de tiempo que juego.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3. No voy a echar de menos a los miembros de este equipo cuando acabe la temporada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
4. Estoy descontento con el nivel de “deseo de ganar” de mi equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
5. Algunos de mis mejores amigos están en este equipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
6. Este equipo no me da suficientes oportunidades para mejorar mi rendimiento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
7. Me divierten más otras fiestas que las fiestas de mi equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
8. Los miembros de nuestro equipo tienen ideas contrapuestas sobre cuál debe ser el objetivo del equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
9. Para mí, este equipo es uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
10. Nuestro equipo está unido a la hora de intentar lograr los objetivos de rendimiento establecidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
11. Los miembros de nuestro equipo prefieren ir a su aire que salir juntos como equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
12. Todos nosotros asumimos la responsabilidad cuando el equipo pierde o juega mal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
13. Los componentes de nuestro equipo rara vez salen de fiesta juntos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
14. No me gusta el estilo de juego de este equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
15. A los miembros de nuestro equipo les gustaría pasar tiempo juntos fuera del período de temporada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
16. Si algunos miembros de nuestro equipo tienen problemas en los entrenamientos, todos están dispuestos a ayudarles para que el equipo vuelva a estar unido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
17. Los miembros de nuestro equipo no se mantienen unidos fuera de los entrenamientos y los partidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
18. Los miembros de nuestro equipo no se comunican libremente acerca de las responsabilidades de cada futbolista durante la competición o el entrenamiento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
19. Los miembros de nuestro equipo tienen aspiraciones individuales que entran en conflicto con el objetivo del equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

## Cuadernillo 2

Este cuestionario trata de conocer tu opinión sobre una serie de preguntas relacionadas con las interacciones de grupo en el deporte. Para responder a cada pregunta te proporcionamos una escala de 1 a 9. Rodea con un círculo el número de la escala que mejor exprese lo que piensas sobre cada cuestión. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente intenta ser lo más sincero/a posible.

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7                      8                      9

Totalmente en  
desacuerdo

Totalmente de  
acuerdo

1. No me divierte formar parte de las actividades sociales de este equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. No estoy contento con la cantidad de tiempo que juego.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. No voy a echar de menos a los miembros de este equipo cuando acabe la temporada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Estoy descontento con el nivel de “deseo de ganar” de mi equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Algunos de mis mejores amigos están en este equipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Este equipo no me da suficientes oportunidades para mejorar mi rendimiento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Me divierten más otras fiestas que las fiestas de mi equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Los miembros de nuestro equipo tienen ideas contrapuestas sobre cuál debe ser el objetivo del equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Para mí, este equipo es uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Nuestro equipo está unido a la hora de intentar lograr los objetivos de rendimiento establecidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Los miembros de nuestro equipo prefieren ir a su aire que salir juntos como equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Todos nosotros asumimos la responsabilidad cuando el equipo pierde o juega mal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Los componentes de nuestro equipo rara vez salen de fiesta juntos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. No me gusta el estilo de juego de este equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. A los miembros de nuestro equipo les gustaría pasar tiempo juntos fuera del período de temporada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Si algunos miembros de nuestro equipo tienen problemas en los entrenamientos, todos están dispuestos a ayudarles para que el equipo vuelva a estar unido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Los miembros de nuestro equipo no se mantienen unidos fuera de los entrenamientos y los partidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Los miembros de nuestro equipo no se comunican libremente acerca de las respo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18. nsabilidades de cada futbolista durante la competición o el entrenamiento.									
19. Los miembros de nuestro equipo tienen aspiraciones individuales que entran en conflicto con el objetivo del equipo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Edad: \_\_\_\_\_ ¿En qué año empezaste en este equipo? \_\_\_\_\_

En las siguientes cuestiones rodea con un círculo un número del 1 al 10, según el significado de cada respuesta.

1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el entrenador?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada disciplinado								Muy disciplinado		
2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para el equipo?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada								Mucho		
3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada valorada								Muy valorada		
4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No se ayudan nada								Se ayudan mucho		
5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Roles pobremente definidos								Roles bien definidos		
6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada preparado								Muy preparado		
7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ningún sentimiento de orgullo								Fuerte sentimiento de orgullo		
8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada								Mucho		
9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada satisfecho								Muy satisfecho		



<b>10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada unido					Muy unido					
<b>11. En comparación con otros grupos de compañeros con los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada					Mucho					
<b>12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada					Mucho					
<b>13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bueno					Muy bueno					
<b>14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada					Mucho					
<b>15. ¿Deseas continuar en este equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada					Mucho					
<b>16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada valorada					Muy valorada					
<b>17. En nuestro equipo siempre se resuelven los conflictos, porque los compañeros nos entendemos y nos llevamos</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo					
<b>18. Indica el grado de generosidad de tus compañeros, en el sentido de estar dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo.</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada generosos					Muy generosos					
<b>19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada comprometido					Muy comprometido					

<b>20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bien								Muy bien		
<b>21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada fuerte								Muy fuerte		
<b>22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir?</b>										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada								Mucho		

Edad: \_\_\_\_\_ ¿En qué año empezaste en este equipo? \_\_\_\_\_



## **Anexo L: Comentarios de los participantes en la prueba piloto (Estudio II)**

- Un jugador que cubre el cuadernillo 1, sugiere que la parte del cuestionario más corto (en referencia al GEQ) resulta más “enrevesado” porque tiene frases en negativo que son más complicadas (por ejemplo, el ítem 1: “No me divierte formar parte de las actividades sociales de este equipo”).
- Tres de los participantes (de 21, 22 y 25 años) dicen no entender el significado de la pregunta que hace referencia al “sentimiento de pertenencia” en la parte del IMCODE (ítem 21: “¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo?”) La duda estaba en que no entienden qué quiere decir sentimiento de pertenencia. Se resuelve cambiando la palabra “pertenencia” por otra expresión más común: “¿Cómo es el sentimiento que tienes por formar parte de tu equipo?”.
- Otro de los jugadores (21 años) pregunta si el ítem 15 del cuestionario GEQ, “A los miembros de nuestro equipo le gustaría pasar tiempo juntos fuera del período de temporada” hace referencia a todos los miembros o a la mitad.
- Un jugador (25 años) en la pregunta 12 del cuestionario del IMCODE, “¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando?”, no entiende si la flexibilidad de objetivos quiere decir “saber lo que tiene que hacer cada uno en su equipo”. El propio participante da con su pregunta una explicación. Además, al decirle que la pregunta hace referencia a la adaptación en cada momento según los objetivos del equipo, el jugador entiende perfectamente el sentido de la pregunta.
- Finalmente, otro jugador (22 años) pregunta en el ítem 9 del GEQ (“Para mí, este equipo es uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco”) qué quiere decir grupo social. En este caso lo que produce confusión en el jugador fue la utilización del adjetivo social (grupo social), ya que entendía que podía tener una connotación diferente cuando acompañaba a grupo.



## Anexo M: Matriz de correlaciones y probabilidades asociadas del análisis factorial Estudio II)

Correlaciones		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22
Ítem 1		<b>1,000</b>	,322**	,249**	,372**	,504**	,574**	,436**	,232**	,022	,312**	,307**	,384**	,539**	,231**	,276**	,284**	,410**	,379**	,339**	,446**	,334**	,348**
	Sig. (unilateral)		,000	,005	,000	,000	,000	,000	,001	,387	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Ítem 2		,322**	<b>1,000</b>	,676**	,380**	,343**	,319**	,210**	,260**	,434**	,294**	,295**	,230*	,332**	,535**	,196**	,552**	,211**	,363**	,143*	,251**	,138*	-,026
	Sig. (unilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,020	,000	,000	,005	,000	,003	,000	,030	,000	,035	,368
Ítem 3		,249**	,676**	<b>1,000</b>	,331**	,291**	,313**	,304**	,302**	,311**	,252**	,284**	,184**	,261**	,522**	,221**	,513**	,288**	,399**	,147*	,220**	,135*	,194**
	Sig. (unilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,121	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,027	,002	,038	,005
Ítem 4		,372**	,380**	,331**	<b>1,000</b>	,390**	,296**	,360**	,140*	,377**	,610**	,369**	,308**	,441**	,455**	,137*	,210**	,499**	,613**	,184**	,469**	,281**	,432**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,033	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,036	,003	,000	,000	,008	,000	,000	,000
Ítem 5		,504**	,343**	,291**	,390**	<b>1,000</b>	,354**	,365**	,252**	,169*	,362**	,320**	,364**	,406**	,325**	,167*	,297**	,357**	,390**	,254**	,449**	,243**	,193**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,005
Ítem 6		,574**	,319**	,313**	,296**	,354**	<b>1,000</b>	,435**	,400**	,104*	,255**	,304**	,337**	,414**	,291**	,371**	,402**	,373**	,291**	,374**	,328**	,312**	,271**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,000			,000	,000	,087	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Ítem 7		,436**	,210**	,304**	,360**	,365**	,435**	<b>1,000</b>	,548**	,123*	,267**	,466**	,282**	,408**	,243**	,496**	,314**	,308**	,295**	,401**	,426**	,634**	,461**
	Sig. (unilateral)	,000	,003	,003	,000	,000	,000		,000	,054	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Ítem 8		,232**	,260**	,302**	,140*	,252**	,400**	,548**	<b>1,000</b>	,237**	,289**	,536**	,292**	,390**	,361**	,682**	,428**	,212**	,236**	,362**	,395**	,476**	,358**
	Sig. (unilateral)	,001	,000	,000	,033	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,000
Ítem 9		,022	,434**	,311**	,377**	,169*	,104*	,123*	,237**	<b>1,000</b>	,425**	,354**	,202**	,273**	,498**	,168*	,256**	,311**	,360**	,074	,237**	,231**	,157*
	Sig. (unilateral)	,387	,000	,000	,000	,013	,087	,054	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,166	,001	,001	,019
Ítem 10		,312**	,294**	,252**	,610**	,362**	,255**	,267**	,289**	,425**	<b>1,000</b>	,463**	,369**	,548**	,367**	,313**	,309**	,473**	,444**	,237**	,501**	,341**	,441**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
Ítem 11		,307**	,295**	,284**	,369**	,320**	,304**	,466**	,536**	,354**	,463**	<b>1,000</b>	,365**	,449**	,406**	,481**	,345**	,376**	,384**	,242**	,498**	,457**	,486**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
Ítem 12		,384**	,230**	,184**	,380**	,364**	,337**	,282**	,292**	,202**	,369**	,365**	<b>1,000</b>	,501**	,238**	,228**	,265**	,167*	,315**	,296**	,414**	,303**	,268**
	Sig. (unilateral)	,000	,001	,008	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,001	,001	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000
Ítem 13		,539**	,332**	,261**	,441**	,406**	,414**	,408**	,390**	,273**	,548**	,449**	,501**	<b>1,000</b>	,437**	,350**	,352**	,395**	,511**	,311**	,546**	,412**	,418**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Ítem 14		,231**	,535**	,522**	,455**	,325**	,291**	,243**	,361**	,498**	,367**	,406**	,238**	,437**	<b>1,000</b>	,297**	,543**	,478**	,438**	,162*	,307**	,246**	,232**
	Sig. (unilateral)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,017	,000	,001	,001
Ítem 15		,276**	,196**	,221**	,137*	,167*	,371**	,496**	,682**	,168*	,313**	,481**	,228**	,350**	,297**	<b>1,000</b>	,366**	,210**	,261**	,311**	,346**	,460**	,309**
	Sig. (unilateral)	,001	,005	,002	,036	,014	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,003	,000	,000		,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000
Ítem 16		,284**	,552**	,513**	,210**	,297**	,402**	,314**	,428**	,256**	,309**	,345**	,265**	,352**	,543**	,366**	<b>1,000</b>	,315**	,323**	,379**	,300**	,342**	,126*
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,050
Ítem 17		,410**	,211**	,288**	,499**	,357**	,373**	,308**	,212**	,311**	,473**	,376**	,167**	,395**	,478**	,210**	,315**	<b>1,000</b>	,497**	,218**	,383**	,308**	,357**
	Sig. (unilateral)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000		,000	,002	,000	,000	,000
Ítem 18		,379**	,363**	,399**	,613**	,390**	,291**	,295**	,236**	,360**	,444**	,384**	,315**	,511**	,438**	,261**	,323**	,497**	<b>1,000</b>	,175*	,514**	,263**	,436**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,011	,000	,000	,000
Ítem 19		,339**	,143*	,147*	,184**	,251**	,374**	,401**	,362**	,074	,237**	,242**	,296**	,311**	,162*	,311**	,379**	,218**	,175*	<b>1,000</b>	,357**	,413**	,266**
	Sig. (unilateral)	,000	,030	,027	,008	,000	,000	,000	,000	,166	,001	,001	,000	,000	,017	,000	,000	,002	,011		,000	,000	,000
Ítem 20		,446**	,251**	,220**	,469**	,449**	,328**	,426**	,395**	,237**	,501**	,498**	,414**	,546**	,307**	,346**	,300**	,383**	,514**	,357**	<b>1,000</b>	,305**	,505**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Ítem 21		,334**	,138*	,135*	,281**	,243**	,312**	,634**	,476**	,231**	,431**	,457**	,303**	,412**	,246**	,460**	,342**	,308**	,263**	,413**	,305**	<b>1,000</b>	,369**
	Sig. (unilateral)	,002	,035	,038	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Ítem 22		,348**	-,026	,194**	,432**	,193**	,271**	,461**	,358**	,157*	,441**	,386**	,268**	,418**	,232**	,309**	,126*	,357**	,436**	,266**	,505**	,369**	<b>1,000</b>
	Sig. (unilateral)	,000	,368	,005	,000	,005	,000	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,050	,000	,000	,000	,000		

\*\* Significativo a nivel ,010 \* Significativo a nivel ,050 Determinante = ,00000992



## Anexo N: Matriz de correlaciones de los ítems con el factor de segundo orden (Estudio II)

Correlaciones		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Factor -REG
Ítem 1	Sig. (unilateral)	<b>1,000</b>	,322**	,249**	,372**	,504**	,436**	,232**	,022	,312**	,307**	,384**	,539**	,231**	,276**	,284**	,410**	,379**	,446**	,334**	,348**	<b>,619**</b>
			<b>,000</b>	,005	,000	,000	,000	,001	,387	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 2	Sig. (unilateral)	,322**	<b>1,000</b>	,676**	,380**	,343**	,210**	,260**	,434**	,294**	,295**	,230*	,332**	,535**	,196**	,552**	,211**	,363**	,251**	,138*	-,026	<b>,427**</b>
		,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,020	,000	,000	,005	,000	,003	,000	,000	,000	,035	,368	<b>,000</b>
Ítem 3	Sig. (unilateral)	,249**	,676**	<b>1,000</b>	,331**	,291**	,304**	,302**	,311**	,252**	,284**	,184**	,261**	,522**	,221**	,513**	,288**	,399**	,220**	,135*	,194**	<b>,424**</b>
		,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,121	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,002	,038	,005	<b>,000</b>
Ítem 4	Sig. (unilateral)	,372**	,380**	,331**	<b>1,000</b>	,390**	,360**	,140*	,377**	,610**	,369**	,308**	,441**	,455**	,137*	,210**	,499**	,613**	,469**	,281**	,432**	<b>,788**</b>
		,000	,000	,000		,000	,000	,033	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,036	,003	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 5	Sig. (unilateral)	,504**	,343**	,291**	,390**	<b>1,000</b>	,365**	,252**	,169*	,362**	,320**	,364**	,406**	,325**	,167*	,297**	,357**	,390**	,449**	,243**	,193**	<b>,584**</b>
		,000	,000	,000	,000		,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,001	,005	<b>,000</b>
Ítem 7	Sig. (unilateral)	,436**	,210**	,304**	,360**	,365**	<b>1,000</b>	,548**	,123*	,267**	,466**	,282**	,408**	,243**	,496**	,314**	,308**	,295**	,426**	,634**	,461**	<b>,578**</b>
		,000	,003	,003	,000	,000		,000	,054	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 8	Sig. (unilateral)	,232**	,260**	,302**	,140*	,252**	,548**	<b>1,000</b>	,237**	,289**	,536**	,292**	,390**	,361**	,682**	,428**	,212**	,236**	,395**	,476**	,358**	<b>,447**</b>
		,001	,000	,000	,033	,000	,000		,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,001	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 9	Sig. (unilateral)	,022	,434**	,311**	,377**	,169*	,123*	,237**	<b>1,000</b>	,425**	,354**	,202**	,273**	,498**	,168*	,256**	,311**	,360**	,237**	,231**	,157*	<b>,432**</b>
		,387	,000	,000	,000	,013	,054	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,001	,001	,019	<b>,000</b>
Ítem 10	Sig. (unilateral)	,312**	,294**	,252**	,610**	,362**	,267**	,289**	,425**	<b>1,000</b>	,463**	,369**	,548**	,367**	,313**	,309**	,473**	,444**	,501**	,341**	,441**	<b>,743**</b>
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 11	Sig. (unilateral)	,307**	,295**	,284**	,369**	,320**	,466**	,536**	,354**	,463**	<b>1,000</b>	,365**	,449**	,406**	,481**	,345**	,376**	,384**	,498**	,457**	,486**	<b>,635**</b>
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 12	Sig. (unilateral)	,384**	,230**	,184**	,380**	,364**	,282**	,292**	,369**	,365**	<b>1,000</b>	,501**	,238**	,228**	,265**	,167*	,315**	,414**	,303**	,268**		<b>,530**</b>
		,000	,001	,008	,000	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,001	,001	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 13	Sig. (unilateral)	,539**	,332**	,261**	,441**	,406**	,408**	,390**	,273**	,548**	,449**	,501**	<b>1,000</b>	,437**	,350**	,352**	,395**	,511**	,546**	,412**	,418**	<b>,761**</b>
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 14	Sig. (unilateral)	,231**	,535**	,522**	,455**	,325**	,243**	,361**	,498**	,367**	,406**	,238**	,437**	<b>1,000</b>	,297**	,543**	,478**	,438**	,307**	,246**	,232**	<b>,570**</b>
		,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	<b>,000</b>
Ítem 15	Sig. (unilateral)	,276**	,196**	,221**	,137*	,167*	,496**	,682**	,168*	,313**	,481**	,228**	,350**	,297**	<b>1,000</b>	,366**	,210**	,261**	,346**	,460**	,309**	<b>,417**</b>
		,001	,005	,002	,036	,014	,000	,000	,014	,000	,000	,003	,000	,000		,003	,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 16	Sig. (unilateral)	,284**	,552**	,513**	,210**	,297**	,314**	,428**	,256**	,309**	,345**	,265**	,352**	,543**	,366**	<b>1,000</b>	,315**	,323**	,300**	,342**	,126*	<b>,434**</b>
		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,050	<b>,000</b>
Ítem 17	Sig. (unilateral)	,410**	,211**	,288**	,499**	,357**	,308**	,212**	,311**	,473**	,376**	,167**	,395**	,478**	,210**	,315**	<b>1,000</b>	,497**	,383**	,308**	,357**	<b>,653**</b>
		,000	,003	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 18	Sig. (unilateral)	,379**	,363**	,399**	,613**	,390**	,295**	,236**	,360**	,444**	,384**	,315**	,511**	,438**	,261**	,323**	,497**	<b>1,000</b>	,514**	,263**	,436**	<b>,748**</b>
		,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 20	Sig. (unilateral)	,446**	,251**	,220**	,469**	,449**	,426**	,395**	,237**	,501**	,498**	,414**	,546**	,307**	,346**	,300**	,383**	,514**	<b>1,000</b>	,305**	,505**	<b>,750**</b>
		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	<b>,000</b>
Ítem 21	Sig. (unilateral)	,334**	,138*	,135*	,281**	,243**	,634**	,476**	,231**	,431**	,457**	,303**	,412**	,246**	,460**	,342**	,308**	,263**	,305**	<b>1,000</b>	,369**	<b>,520**</b>
		,002	,035	,038	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	<b>,000</b>
Ítem 22	Sig. (unilateral)	,348**	-,026	,194**	,432**	,193**	,461**	,358**	,157*	,441**	,386**	,268**	,418**	,232**	,309**	,126*	,357**	,436**	,505**	,369**	<b>1,000</b>	<b>,635**</b>
		,000	,368	,005	,000	,005	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,050	,000	,000	,000		,000	<b>,000</b>
Factor -REG	Sig. (unilateral)	<b>,619**</b>	<b>,427**</b>	<b>,424**</b>	<b>,788**</b>	<b>,584**</b>	<b>,578**</b>	<b>,447**</b>	<b>,432**</b>	<b>,743**</b>	<b>,635**</b>	<b>,530**</b>	<b>,761**</b>	<b>,570**</b>	<b>,417**</b>	<b>,434**</b>	<b>,653**</b>	<b>,748**</b>	<b>,750**</b>	<b>,520**</b>	<b>,635**</b>	<b>1,000</b>
		<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,037</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	

\*\* Significativo a nivel ,010 \* Significativo a nivel ,050





## Anexo O: Cuestionarios IMCODE, POMS, Autoeficacia y Satisfacción con el rendimiento.

### Cuadernillo

Este cuestionario trata de conocer tu opinión sobre una serie de preguntas relacionadas con las interacciones de grupo en el deporte. Para responder a cada pregunta te proporcionamos una escala de 0 a 10. Rodea con un círculo el número de la escala que mejor exprese lo que piensas sobre cada cuestión. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente intenta ser lo más sincero/a posible.

1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto a cumplir las estrategias establecidas por el/la entrenador/a?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada disciplinado										Muy disciplinado
2. ¿Tus compañeros/as te hacen sentir valorado y necesario para el equipo?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho
3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada valorada										Muy valorada
4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No se ayudan nada										Se ayudan mucho
5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Roles pobremente definidos										Roles bien definidos
6. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada										Mucho
7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ningún sentimiento de orgullo										Fuerte sentimiento de orgullo
8. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada satisfecho										Muy satisfecho
9. ¿Consideras que tu equipo está muy unido?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada unido										Muy unido
10. En comparación con otros grupos de compañeros con los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Nada										Mucho
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------

11. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando?

0 Nada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Mucho
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------

12. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo “en equipo”?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bueno										Muy bueno

13. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo?

0 Nada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Mucho
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------

14. ¿Deseas continuar en este equipo?

0 Nada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Mucho
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------

15. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada valorada										Muy valorada

16. En nuestro equipo siempre se resuelven los conflictos, porque los compañeros nos entendemos y nos llevamos bien.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente en desacuerdo										Totalmente de acuerdo

17. Indica el grado de generosidad de tus compañeros, en el sentido de estar dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada generosos										Muy generosos

18. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada bien										Muy bien

19. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada fuerte										Muy fuerte

20. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir?

0 Nada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Mucho
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------

DEPORTE: \_\_\_\_\_ CLUB: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: ☐ Hombre ☐ Mujer

¿En qué año empezaste en este equipo? \_\_\_\_\_

**Rodea con un círculo, para cada uno de los adjetivos siguientes, el número que mejor indique CÓMO TE SIENTES AHORA MISMO.**

**0 = Nada    1 = Un poco    2 = Moderadamente    3 = Bastante    4 = Muchísimo**

1	Nervioso/a	0	1	2	3	4
2	Desanimado/a	0	1	2	3	4
3	Activo/a	0	1	2	3	4
4	Rendido/a	0	1	2	3	4
5	Amistoso/a	0	1	2	3	4
6	Infeliz	0	1	2	3	4
7	Con rabia	0	1	2	3	4
8	Triste	0	1	2	3	4
9	Lleno/a de energía	0	1	2	3	4
10	Furioso/a	0	1	2	3	4
11	Comprensivo/a	0	1	2	3	4
12	Intranquilo/a	0	1	2	3	4
13	De mal genio	0	1	2	3	4
14	Animado/a	0	1	2	3	4
15	Agotado/a	0	1	2	3	4





16	Amable	0	1	2	3	4
17	Inquieto/a	0	1	2	3	4
18	Solo/a	0	1	2	3	4
19	Alegre	0	1	2	3	4
20	Cansado/a	0	1	2	3	4
21	Considerado/a con los demás	0	1	2	3	4
22	Servicial	0	1	2	3	4
23	Con los nervios de punta	0	1	2	3	4
24	Inútil	0	1	2	3	4
25	Molesto/a	0	1	2	3	4
26	Tenso/a	0	1	2	3	4
27	Enfadado/a	0	1	2	3	4
28	Libre de preocupaciones	0	1	2	3	4
29	Fatigado/a	0	1	2	3	4

**Instrucciones:** A continuación, encontrarás una serie de frases empleadas por los deportistas para describir sus sensaciones antes de competir. Lee cada una de ellas y después rodea con un círculo el número que mejor exprese cómo te sientes en este momento.





	Nada	Un poco	Bastante	Mucho
Estoy seguro/a de mí mismo/a.	1	2	3	4
Estoy seguro/a de que puedo hacer frente al desafío.	1	2	3	4
Tengo confianza en hacerlo bien.	1	2	3	4
Tengo confianza porque me veo alcanzando mi objetivo.	1	2	3	4
Confío en responder bien ante la presión.	1	2	3	4

**Instrucciones:** Por favor, lee las siguientes ideas sobre tu/vuestro rendimiento deportivo y marca la respuesta que mejor refleje tu nivel de satisfacción en este momento.





Estoy satisfecho/a con mi rendimiento dentro del equipo:

-     +  
 Nada Poco Bastante Mucho  
☐ ☐ ☐ ☐





Estoy satisfecho/a con el rendimiento del equipo en general:

-     +  
 Nada Poco Bastante Mucho  
☐ ☐ ☐ ☐

Creo que el/la entrenador/a está satisfecho/a con el rendimiento del equipo:

-     +  
 Nada Poco Bastante Mucho  
☐ ☐ ☐ ☐

Mis compañeros/as están satisfechos/as con el rendimiento del equipo:

-     +  
 Nada Poco Bastante Mucho  
☐ ☐ ☐ ☐

En porcentaje (de 0 a 100), ¿cuánto crees que vuestra cohesión (relaciones personales, trabajo en conjunto, etc.) influye en vuestro rendimiento como equipo? \_\_\_\_\_%

**¡Muchas gracias por tu colaboración!**

## Anexo P: Coeficientes de Consistencia Interna para los cuestionarios en el Estudio III.

### *Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Calidad de Trabajo del IMCODE en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 4	7,60	,00055	,90	,791
Ítem 12	7,50	,00102	,86	,808
Ítem 18	7,50	,00103	,83	,808
Ítem 17	7,30	,00097	,85	,821
Ítem 9	7,50	,00084	,88	,826
Ítem 16	7,50	,00087	,86	,826
Ítem 20	7,70	,00104	,86	,826
Ítem 1	7,00	,00094	,86	,826
Ítem 5	7,30	,00084	,83	,826
Ítem 11	7,40	,00104	,85	,826
<b>Coeficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 10				
<b>Alfa de Cronbach = ,97</b>				

### *Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Integración del IMCODE en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 2	8,00	,00023	,96	,83
Ítem 3	7,90	,00029	,93	,84
Ítem 13	8,20	,00032	,96	,82
Ítem 15	7,90	,00012	,84	,89
Ítem 8	8,40	,00041	,91	,85
<b>Coeficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,97</b>				

*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Apego del IMCODE en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 6	8,70	,00200	,90	,94
Ítem 14	8,50	,00198	,92	,93
Ítem 7	8,40	,00046	,84	,95
Ítem 19	8,30	,00194	,89	,94
Ítem 10	8,30	,00116	,89	,94
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,95</b>				

*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Tensión del POMS en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 23	1,11	,00117	,69	,65
Ítem 1	1,38	,00083	,57	,70
Ítem 12	1,11	,00138	,67	,67
Ítem 26	0,73	,00102	,53	,71
Ítem 17	1,58	,00082	,53	,72
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,74</b>				



*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Depresión del POMS en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 23	,94	,00029	,67	,82
Ítem 1	,56	,00035	,77	,78
Ítem 12	,43	,00033	,74	,79
Ítem 26	,42	,00028	,62	,82
Ítem 17	,49	,00031	,74	,80
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,84</b>				

*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Cólera del POMS en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 10	,68	,00024	,78	,85
Ítem 27	,52	,00023	,77	,85
Ítem 7	,96	,00022	,73	,86
Ítem 13	,56	,00020	,68	,87
Ítem 25	,62	,00020	,68	,87
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,89</b>				

*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Vigor del POMS en el Estudio III*

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
Ítem 14	3,20	,0346	,81	,62
Ítem 19	3,40	,0579	,68	,66
Ítem 9	3,10	,0440	,76	,63
Ítem 3	3,10	,0509	,69	,65
Ítem 28	1,90	,0083	,25	<b>,83</b>
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 5				
<b>Alfa de Cronbach = ,73</b>				

*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Fatiga del POMS en el Estudio III*

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
Ítem 15	1,47	,0045	,85	,68
Ítem 20	1,61	,0113	,74	,74
Ítem 29	1,19	,0223	,64	,77
Ítem 4	0,95	,0096	,55	<b>,81</b>
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 225; Número de ítems = 4				
<b>Alfa de Cronbach = ,80</b>				

*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Amistad del POMS en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 5	3,50	,0100	,51	,68
Ítem 16	3,40	,0034	,65	,65
Ítem 11	3,00	,0106	,49	,69
Ítem 21	3,20	,0013	,71	,62
Ítem 22	2,90	,0089	,51	,69

**Coefficientes de fiabilidad**

Número de casos = 225; Número de ítems = 5

**Alfa de Cronbach = ,71**

*Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Autoeficacia en el Estudio III*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Estoy seguro/a de mí mismo/a.	3,10	,0020	,79	,83
Estoy seguro/a de que puedo hacer frente al	3,30	,0020	,78	,83
Tengo confianza en hacerlo bien.	3,10	,0022	,82	,82
Tengo confianza porque me veo alcanzando mi	3,10	,0019	,73	,84
Confío en responder bien ante la presión.	3,20	,0016	,62	,86

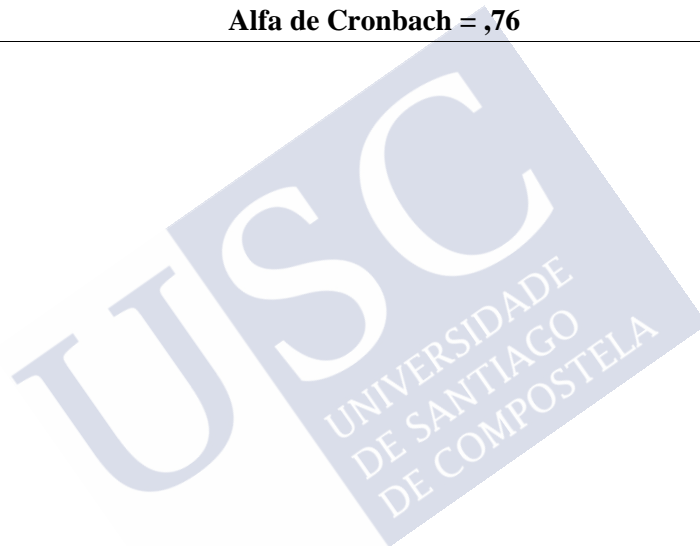
**Coefficientes de fiabilidad**

Número de casos = 185; Número de ítems = 5

**Alfa de Cronbach = ,87**

### Estadísticos Ítem-Total Para el Factor Satisfacción con el Rendimiento en el Estudio III

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
Estoy satisfecho/a con mi rendimiento dentro del	3,30	,0029	,48	,77
Estoy satisfecho/a con el rendimiento del equipo en	3,30	,0040	,69	,69
Creo que el/la entrenador/a está	3,20	,0039	,65	,70
Mis compañeros/as están satisfechos/as con el	3,30	,0044	,75	,75
<b>Coefficientes de fiabilidad</b>				
Número de casos = 185; Número de ítems = 4				
<b>Alfa de Cronbach = ,76</b>				



## Anexo Q: Correlaciones entre los factores del IMCODE, Autoeficacia y Satisfacción Percibida

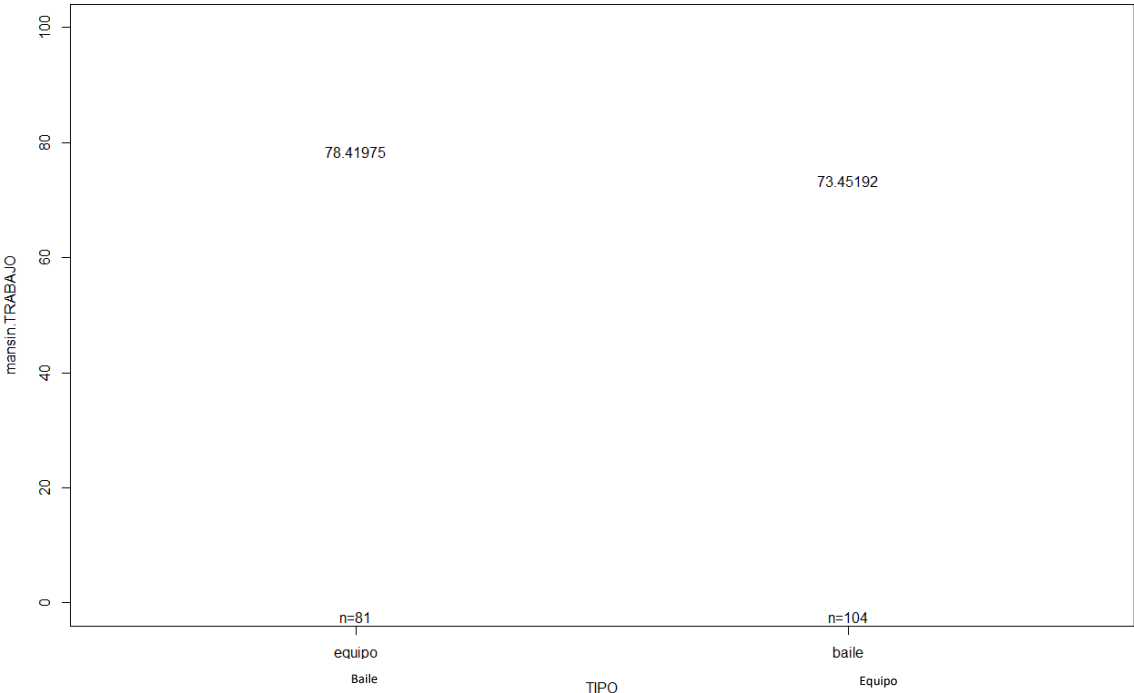
Deporte	Dimensión	Calidad de Trabajo	Integración	Apego	Autoeficacia	Satisfacción
Equipo	Calidad de Trabajo	1,000				
	Integración	-,005	1,000			
	Apego	,140	,241*	1,000		
	Autoeficacia	,145	,077	-,004	1,000	
	Satisfacción	,084	,072	,157	,396***	1,000
Baile	Calidad de Trabajo	1,000				
	Integración	,275*	1,000			
	Apego	,295**	,206	1,000		
	Autoeficacia	,154	,289**	,118	1,000	
	Satisfacción	,276*	,312**	,040*	,490**	1,000

Nota. \*\*\*  $p < ,0001$ ; \*\*  $p < ,01$ ; \*  $p < ,05$

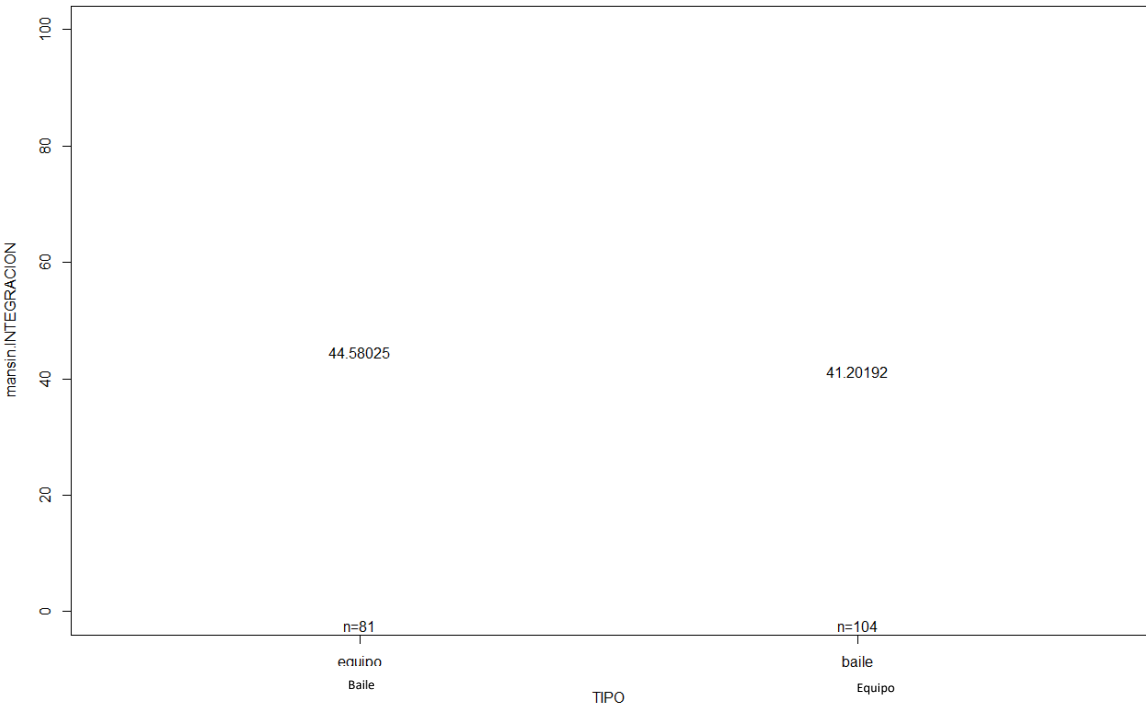


Anexo R: Gráfico de medias para el análisis MANOVA.

Calidad de Trabajo

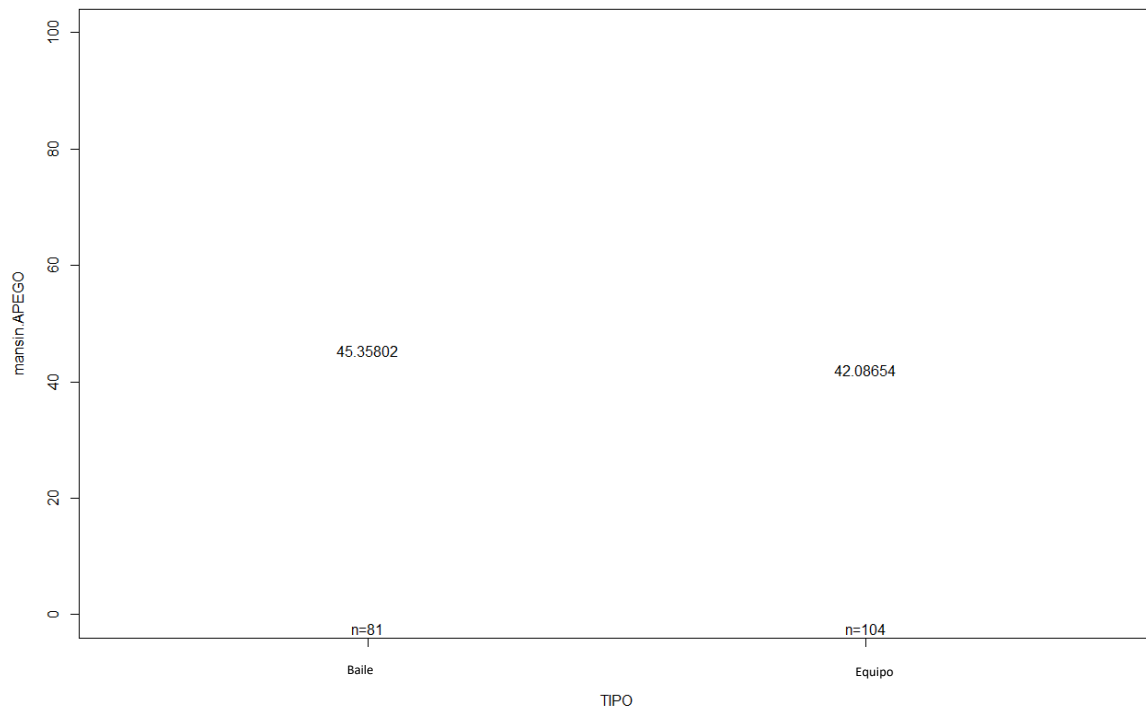


Integración

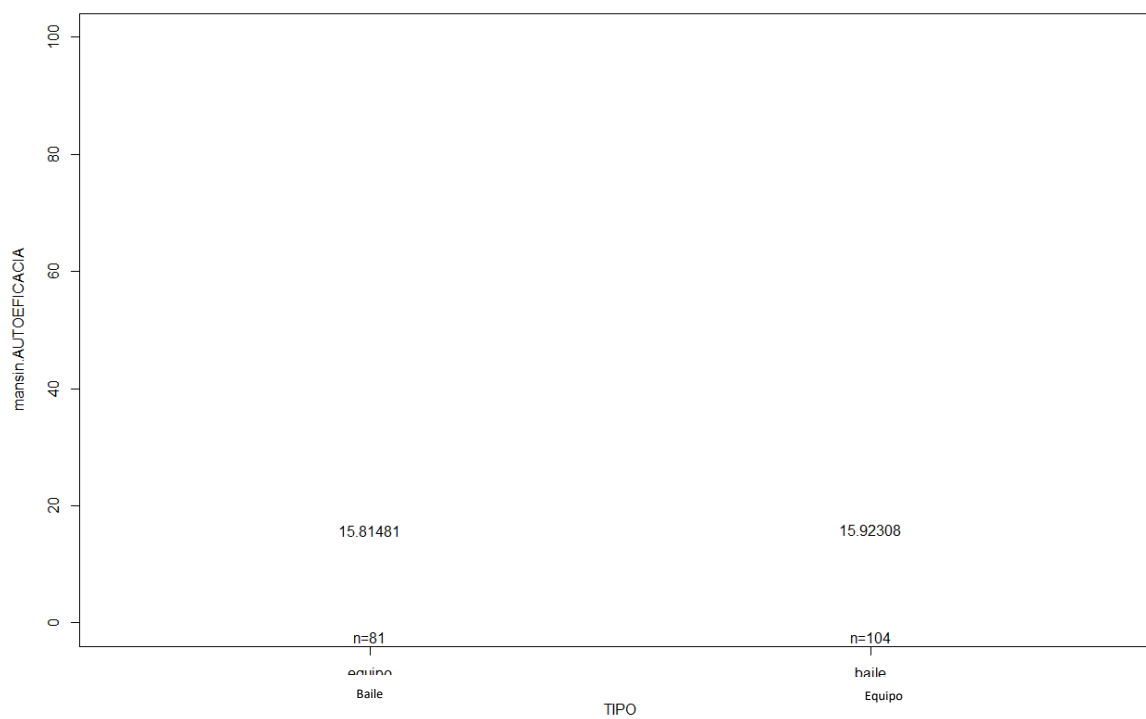




## Apego



## Autoeficacia



## Satisfacción

